N° 11F0019M au catalogue — N° 355
ISSN 1205-9161
ISBN 978-0-660-21695-9

Document de recherche

Direction des études analytiques : documents de recherche

Transitions d'emploi chez les travailleurs âgés qui quittent un emploi à long terme : analyse fondée sur des données administratives

par Aneta Bonikowska et Grant Schellenberg

Division de l'analyse sociale
Ottawa, Ontario

Janvier 2014

Statistique Canada Statistics Canada

Canada

Comment obtenir d'autres renseignements

Pour toute demande de renseignements au sujet de ce produit ou sur l'ensemble des données et des services de Statistique Canada, visiter notre site Web à www.statcan.gc.ca.

Vous pouvez également communiquer avec nous par :

Courriel à infostats@statcan.gc.ca

Téléphone entre 8 h 30 et 16 h 30 du lundi au vendredi aux numéros sans frais suivants :

• Service de renseignements statistiques	1-800-263-1136
• Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants	1-800-363-7629
• Télécopieur	1-877-287-4369

Programme des services de dépôt

• Service de renseignements	1-800-635-7943
• Télécopieur	1-800-565-7757

Comment accéder à ce produit

Le produit n° 11F0019M au catalogue est disponible gratuitement sous format électronique. Pour obtenir un exemplaire, il suffit de visiter notre site Web à www.statcan.gc.ca et de parcourir par « Ressource clé » > « Publications ».

Normes de service à la clientèle

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle que les employés observent. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer avec Statistique Canada au numéro sans frais 1-800-263-1136. Les normes de service sont aussi publiées sur le site www.statcan.gc.ca sous « À propos de nous » > « Notre organisme » > « Offrir des services aux Canadiens ».

Publication autorisée par le ministre responsable de Statistique Canada

© Ministre de l'Industrie, 2014

Tous droits réservés. L'utilisation de la présente publication est assujettie aux modalités de l'entente de licence ouverte de Statistique Canada (http://www.statcan.gc.ca/reference/licence-fra.htm).

This publication is also available in English.

Note de reconnaissance

Le succès du système statistique du Canada repose sur un partenariat bien établi entre Statistique Canada et la population du Canada, ses entreprises, ses administrations et les autres établissements. Sans cette collaboration et cette bonne volonté, il serait impossible de produire des statistiques exactes et actuelles.

Signes conventionnels

Les signes conventionnels suivants sont employés dans les publications de Statistique Canada :

.	indisponible pour toute période de référence
..	indisponible pour une période de référence précise
...	n'ayant pas lieu de figurer
0	zéro absolu ou valeur arrondie à zéro
0[s]	valeur arrondie à 0 (zéro) là où il y a une distinction importante entre le zéro absolu et la valeur arrondie
[p]	provisoire
[r]	révisé
x	confidentiel en vertu des dispositions de la *Loi sur la statistique*
[E]	à utiliser avec prudence
F	trop peu fiable pour être publié
*	valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p<0,05)

Transitions d'emploi chez les travailleurs âgés qui quittent un emploi à long terme : analyse fondée sur des données administratives

par

Aneta Bonikowska et Grant Schellenberg,
Division de l'analyse sociale, Statistique Canada

11F0019M N° 355
ISSN 1205-9161
ISBN 978-0-660-21695-9

Janvier 2014

Études analytiques
Documents de recherche

La série de documents de recherche de la Direction des études analytiques permet de faire connaître, avant leur publication, les travaux de recherche effectués par le personnel de la Direction des études analytiques, les boursiers invités et les universitaires associés. Cette série a pour but de favoriser la discussion sur divers sujets, notamment le travail, la dynamique des entreprises, les pensions, l'agriculture, la mortalité, la langue, l'immigration, l'informatique statistique et la simulation. Le lecteur est invité à faire part aux auteurs de ses commentaires et suggestions.

Les documents de la série sont distribués aux établissements de recherche et aux bibliothèques spécialisées. On peut accéder gratuitement à ces documents à partir d'Internet, à l'adresse www.statcan.gc.ca.

Comité de révision des publications
Direction des études analytiques, Statistique Canada
Immeuble R.-H.-Coats, 24e étage
Ottawa (Ontario) K1A 0T6

Table des matières

Résumé 5

Sommaire 6

1 Introduction 7

2 Documentation 8

3 Données et concepts clés 9

4 Réemploi 12

5 Travail autonome au sein d'une entreprise non constituée en société 23

6 Emploi rémunéré 32

7 Conclusions et répercussions 44

Annexe 45

Bibliographie 48

Résumé

La présente étude rend compte de la prévalence et de la nature du réemploi chez les travailleurs qui ont quitté un emploi à long terme à titre de salariés à l'âge de 50 ans et plus. L'analyse est fondée sur le Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre, un ensemble de données de panel administratif portant sur une période de 28 ans, et tire parti de la grande taille de son échantillon et des renseignements détaillés sur la mobilité entre les employeurs. L'étude examine la prévalence, la durée et les covariables du réemploi à titre de salarié ou de travailleur autonome au sein d'une entreprise non constituée en société; la nature du réemploi rémunéré, y compris la durée de l'emploi, la mobilité entre les secteurs d'activité et la taille de l'entreprise; la répartition des gains moyens du réemploi par rapport aux gains de l'emploi à long terme; et les covariables des gains relatifs faibles et élevés du réemploi.

Mots-clés : Travailleurs âgés; emploi; travail autonome; gains; retraite; transitions.

Sommaire

La présente étude rend compte des tendances d'emploi des travailleurs qui ont quitté un emploi à long terme (ELT), c'est-à-dire un travail d'une durée d'au moins 12 années consécutives, à titre de salariés à l'âge de 50 ans et plus, pendant les 10 années suivant ce départ, de la fin des années 1990 au début des années 2000.

L'analyse est fondée sur le Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre, qui est un ensemble de données de panel administratif. L'étude tire parti de plusieurs caractéristiques de cet ensemble de données : la base du panel répartie sur une période de 28 ans; l'information sur la mobilité entre les employeurs et sur les gains auprès de divers employeurs; et la grande taille de l'échantillon, c'est-à-dire un échantillon aléatoire de 10 % des travailleurs au Canada.

Parmi les travailleurs qui ont quitté un ELT entre l'âge de 50 et 66 ans, 33 % des hommes et 27 % des femmes ont été réemployés la même année; tandis que chez les autres, 27 % des hommes et 24 % des femmes ont été réemployés l'année suivante. La probabilité de réemploi diminue de façon considérable après cette période. Cette tendance persiste généralement lorsqu'on effectue l'analyse selon l'âge au moment du départ de l'ELT, la raison du départ, la province de résidence et la situation financière.

La nature du réemploi chez les travailleurs dont les gains d'emploi provenaient uniquement d'un emploi rémunéré (c'est-à-dire qui n'ont pas tiré un revenu provenant d'un travail autonome) au cours des 10 années suivantes dépend largement de l'âge du travailleur au moment où il a quitté son ELT. Une grande part des travailleurs qui ont quitté leur emploi au début de la cinquantaine semble poursuivre leur carrière en occupant un emploi durable et en ayant des gains comparables pour la période de référence. La probabilité de réemploi diminue avec l'âge, et les gains médians sont très inférieurs aux gains de l'ELT.

La probabilité d'avoir des gains de réemploi faibles ou élevés (par rapport aux gains de l'ELT) est liée à des facteurs comme la raison du départ, la participation à un régime de pension agréé de l'employeur à long terme, l'état matrimonial ainsi que la province de résidence.

Une grande proportion de travailleurs qui ont quitté un ELT à titre de salariés a déclaré toucher un revenu de travailleur autonome d'une entreprise non constituée en société à un moment donné au cours des 10 années suivantes. Pendant les deux premières années après avoir quitté un ELT, moins de travailleurs choisissent d'occuper un travail autonome plutôt qu'un emploi rémunéré. Deux tiers des travailleurs qui déclarent toucher un revenu à titre de travailleurs autonomes au sein d'une entreprise non constituée en société déclarent aussi des gains d'un emploi rémunéré pendant la période de référence. Le revenu net provenant d'un travail autonome est modeste comparativement aux gains obtenus dans le cadre de l'ELT.

1 Introduction

Plutôt qu'un événement unique clairement délimité, la retraite est souvent un processus qui s'étend sur plusieurs années. Il y a diverses façons de prendre sa retraite, et certaines personnes peuvent choisir un changement de carrière tardif, un emploi qui fait le pont entre la période de fin de carrière et le retrait complet du marché du travail ou la retraite inversée. La conjoncture économique et les mesures institutionnelles évoluent, de même que les caractéristiques socioéconomiques de chaque cohorte de travailleurs. Les circonstances de la retraite des baby-boomers sont différentes de celles des cohortes précédentes. La période pendant laquelle les travailleurs demeurent dans la population active et les transitions qu'ils font avant de quitter définitivement le marché du travail sont susceptibles de varier au fil du temps, parce que « chaque cohorte prend sa retraite dans le contexte de son époque » (Ekerdt, 2010, p. 69).

La plus grande part de l'analyse des cheminements vers la retraite est fondée sur des données américaines. Bien que les questions examinées dans le cadre de la recherche aient une application étendue (p. ex. la nature volontaire ou involontaire de la retraite), certains facteurs clés qui façonnent la retraite diffèrent entre les États-Unis et le Canada, notamment les soins de santé et le système du revenu de retraite dans les deux pays, de même que les tendances des prix du logement.

De nombreuses études sur les transitions à la retraite propres au Canada sont fondées sur des enquêtes transversales (p. ex. l'Enquête sociale générale ou l'Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes) ou sur des enquêtes longitudinales effectuées sur une période de référence assez courte (p. ex. l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu). Ces données donnent un aperçu important de la prévalence et des corrélations des divers cheminements vers la retraite, mais elles ne fournissent pas d'information sur les parcours pendant une longue période. En outre, s'il y a des effets de cohorte, les données transversales peuvent présenter un tableau trompeur de la situation.

En rendant compte du parcours des travailleurs âgés vers la retraite, on peut formuler des questions plus détaillées sur la façon dont les mécanismes stratégiques peuvent influer sur le comportement des Canadiens en matière de retraite. Dans le contexte du vieillissement de la population, les variations de l'emploi chez les travailleurs âgés ont des répercussions sur l'offre de main-d'œuvre agrégée. Les tendances d'emploi dans la période de préretraite importent aussi aux employeurs qui tentent de retenir ou de recruter des travailleurs âgés dotés de compétences utiles et expérimentés. L'accessibilité et la structure des trousses d'avantages sociaux, particulièrement les caractéristiques des régimes de pension, peuvent influer sur l'analyse coûts-avantages des travailleurs concernant la décision de conserver leur emploi. De plus, les travailleurs âgés qui souhaitent prendre leur retraite graduellement ou mettre fin à leur retraite peuvent accorder plus de valeur aux horaires de travail flexibles que leurs homologues plus jeunes. L'information sur les transitions des travailleurs âgés replace la discussion en contexte. Enfin, les variations de l'emploi en période de préretraite ont des répercussions sur le système du revenu de retraite du Canada. La volonté ou la possibilité de rester dans la population active rémunérée peut influer sur l'incidence et le début de la participation à des régimes publics comme le Régime de pensions du Canada (RPC) ou le Régime des rentes du Québec (RRQ).

L'étude explore les tendances d'emploi ultérieures des travailleurs qui, à l'âge de 50 ans et plus, quittent un ELT à titre de salariés.

2 Documentation

La documentation sur la retraite au Canada comprend des études sur l'âge de la participation à un régime de retraite (Wannell, 2007), sur les tendances relativement à l'âge du départ à la retraite (Lefebvre et coll., 2011) et les explications possibles (p. ex. Schirle, 2008), et sur les taux de remplacement du revenu (Larochelle-Côté et coll., 2010). Cependant, on dispose de moins de données sur les transitions de l'emploi à la retraite. Hébert et Luong (2009) ont étudié l'emploi chez les travailleurs qui reçoivent un revenu de retraite, tandis que Morissette et ses collaborateurs (2004) ont examiné les attitudes concernant le travail pendant la retraite.

La définition de la retraite varie d'une étude à l'autre, allant d'une situation autodéclarée à une gamme de mesures objectives (Denton et Spencer, 2009). À partir des données de l'American Health and Retirement Study (RHS), Gustman et Steinmeier (2000) ont utilisé plusieurs mesures pour comparer les proportions de la population « non retraitée », « semi-retraitée » et « retraitée ». Ils ont constaté que s'ils utilisaient une mesure fondée sur le nombre d'heures ou les gains, ou simplement sur la décision individuelle de quitter un emploi à long terme, ils obtenaient des pourcentages semblables de personnes de 51 à 61 ans (en 1992) dans la catégorie « non retraités ». Toutefois, une plus grande proportion de travailleurs se sont dits « non retraités » que ne l'indiquaient les mesures objectives. Les différences entre le pourcentage de l'échantillon de personnes qui ont déclaré être « semi-retraitées » et le pourcentage fondé sur des mesures objectives étaient moindres. La différence entre les données autodéclarées et celles obtenues au moyen de mesures plus objectives concernant la retraite diminuent dans les vagues suivantes de l'enquête, lorsque les répondants sont plus âgés.

Les recherches sur les travailleurs âgés ont permis de reconnaître des étapes distinctes dans le processus de retraite. Une série d'études fondées sur des données américaines ont exploré « l'emploi de transition » (Ruhm, 1990; Cahill et coll., 2006, 2011), qui se définit comme l'emploi accepté à la fin d'un emploi de carrière (les définitions de cette dernière expression varient) et avant le départ complet de la population active. Plus de la moitié des travailleurs qui quittent un emploi de carrière dans la cinquantaine continuent de travailler, dans une certaine mesure.

Le concept connexe de « semi-retraite » signifie généralement une diminution des heures de travail (Ruhm, 1990). Les travailleurs qui se disent « semi-retraités » sont plus susceptibles de l'être après avoir quitté un emploi de carrière que pendant qu'ils occupent toujours cet emploi (une transition appelée « retraite progressive », examen de la terminologie dans Kantarci et Van Soest, 2008).

Enfin, les personnes qui retournent travailler après avoir pris leur retraite sont celles qui passent de la retraite au travail ou prennent une « retraite inversée » (Ruhm, 1990; Blau, 1994; Maestas, 2010; Cahill et coll., 2011). Cette pratique est moins fréquente que l'emploi de transition et, pour la majorité des personnes qui réintègrent la population active, le retour est prévu et n'est pas motivé par un stress financier (Maestas, 2010). Au moyen de données canadiennes, Schellenberg et ses collaborateurs (2005) ont constaté que bon nombre de personnes qui approchent la retraite s'attendent à continuer de travailler, alors que presque la moitié des Canadiens employés à la fin de quarantaine et au début de la cinquantaine comptent des gains provenant d'un emploi dans leurs sources prévues de revenu de retraite.

3 Données et concepts clés

L'analyse est fondée sur les données tirées du Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre (FDLMO). Cette base de données administratives représente un échantillon aléatoire de 10 % des personnes ayant des gains positifs selon leur feuillet T4 ou un revenu net autre que zéro provenant d'un travail autonome pour au moins une année entre 1983 et 2010.

Le FDLMO intègre des données tirées de quatre sources. Les données démographiques individuelles et les renseignements financiers, comme le sexe, l'âge, l'état matrimonial et le revenu net tiré d'un travail autonome, proviennent des fichiers de l'impôt sur le revenu des particuliers T1. L'information concernant les emplois occupés par ces personnes, comme les gains et les contributions au régime de pension agréé, provient du feuillet T4. L'information concernant la raison de l'interruption d'emploi ou de la cessation d'emploi provient des relevés d'emploi (RE) présentés par les employeurs à Ressources humaines et Développement des compétences Canada lorsque des personnes occupant un emploi assurable ne gagnent plus de revenu. L'information à l'échelle des entreprises, comme la taille estimée de l'entreprise et le secteur d'activités, provient du Programme d'analyse longitudinale de l'emploi (PALE) de Statistique Canada.

Le FDLMO présente plusieurs avantages pour étudier les transitions vers la retraite. La structure longitudinale, couplée à l'information sur les déplacements des travailleurs d'un employeur à l'autre, produit des antécédents professionnels continus d'une année à l'autre pour tous les emplois occupés, plutôt que l'emploi principal seulement[1]. Grâce à la période de référence de 28 ans, il est possible de suivre des personnes pendant une grande partie de leur vie professionnelle. La qualité des données sur les gains tirées de sources administratives est élevée. À la différence des données d'enquête sur le revenu, les dossiers administratifs ne font pas l'objet de non-réponse partielle ou d'erreur de mémoire. Enfin, la grande taille de l'échantillon permet de se concentrer sur des sous-groupes comme les travailleurs âgés qui ont des emplois à long terme.

Dans la présente analyse, un épisode d'emploi se définit comme le nombre d'années consécutives pendant lesquelles un travailleur a gagné un revenu selon le feuillet T4 d'une entreprise ou d'un organisme donné. Dans le cadre de la présente étude, le calcul de la durée d'emploi ne tient pas compte des interruptions d'une année des gains provenant d'un employeur particulier, si les gains provenant de cet employeur reprennent l'année suivante. Autrement dit, une personne pour laquelle on observe, par exemple, trois années consécutives de gains provenant d'un employeur précis, suivies d'une année sans gains, puis d'une année avec gains provenant du même employeur est considérée comme ayant travaillé sans interruption pour l'entreprise. Ce calcul donne la possibilité de prendre congé pour avoir des enfants, élever une famille, retourner à l'école et soigner un problème de santé, et tient aussi compte de l'erreur de mesure parce qu'une déclaration de revenus est remplie en retard. S'il s'écoule deux années consécutives et plus sans gains d'un employeur et si le versement de gains provenant de cet employeur reprend, on considère que le travailleur commence[2] un

1. Les employeurs ne sont pas tenus d'émettre un feuillet T4 lorsque les gains sont en-dessous d'un seuil nominal. Néanmoins, il est probable que les données administratives saisissent un plus grand nombre d'emplois que ne le ferait une enquête typique et qu'elles éliminent aussi le biais de rappel. Blau (1994) a produit des antécédents professionnels trimestriels à partir des données de l'enquête longitudinale biannuelle américaine sur les antécédents en matière de retraite et a démontré que de nombreux épisodes de travail courts sont omis lorsque l'analyse est menée à l'échelle biannuelle et que les conclusions concernant les transitions vers la retraite sont sensibles à la qualité des données.
2. Moins de 5 % des épisodes de travail auprès d'un même employeur sont caractérisées par une interruption de deux ans et plus lorsque l'on tient compte seulement du revenu. Le revenu provenant d'un travail autonome est plus fréquemment caractérisé par des interruptions de deux ans et plus du revenu provenant de cette source. Il est impossible de dire si ces caractéristiques reflètent de véritables changements dans l'emploi ou des fluctuations normales du travail autonome.

deuxième épisode d'emploi. Les épisodes d'emploi autonome au sein d'entreprises *non constituées en société* se définissent de la même façon[3]. Les épisodes d'emploi des travailleurs autonomes œuvrant au sein d'une entreprise *non constituée en société* ne peuvent être établis à l'aide du FDLMO, ce type d'emploi serait saisi comme un « emploi rémunéré » si les propriétaires d'entreprises constituées en société ont eux-mêmes un feuillet T4 pour leur rémunération ou salaire reçu. Dans la présente analyse, le terme « emploi » est équivalent à « épisode d'emploi ».

« L'emploi à long terme » (ELT), un concept central de l'étude, se définit comme un épisode d'emploi continu qui dure 12 années civiles et plus, auprès d'un même employeur. Certaines études précédentes ont défini les « emplois de carrière » comme ceux qui durent 10 années et plus (Cahill et coll., 2006, 2010). Comme les dates exactes de début et de fin de tous les épisodes d'emploi[4] ne sont pas disponibles, un emploi observé pendant 10 années civiles peut avoir duré juste un peu plus de huit ans, s'il a débuté en décembre de la première année et s'est terminé en janvier de la dernière. Dans le cadre de cette analyse, seuls les travailleurs qui vivaient un épisode d'emploi depuis au moins 12 ans à l'âge de 50 ans ont été retenus dans l'échantillon; plus précisément, les travailleurs dont l'épisode d'emploi a commencé lorsqu'ils avaient 49 ans ou moins, et s'est terminée lorsqu'ils avaient 50 ans et plus[5]. Comme le décrivent Bonikowska et Schellenberg (2013), environ deux tiers des Canadiens employés dans les premières cohortes du baby-boom occupaient un emploi qui répondait à ces critères.

L'échantillon est composé de travailleurs dont l'ELT était un emploi rémunéré plutôt qu'un travail autonome au sein d'une entreprise non constituée en société. Les travailleurs qui sont décédés pendant la période du FDLMO (comme indiqué dans leurs formulaires d'impôt général T1) ont été exclus de l'analyse. L'échantillon a été limité aux travailleurs de 28 à 47 ans en 1983. Cette restriction est motivée par deux considérations. Tout d'abord, il fallait établir que l'ELT avait commencé avant l'âge de 50 ans; par conséquent, les travailleurs devaient avoir atteint l'âge de 50 ans entre 1986 et 2005. Ensuite, à un certain moment dans la période du FDLMO, les travailleurs devaient se situer dans le groupe d'âge de 47 à 49 ans, parce que l'approximation des « gains permanents » utilisée dans l'analyse multivariable correspond aux gains moyens des personnes de 47 à 49 ans. Un petit nombre de travailleurs qui n'avaient pas de gains à cet âge ont été exclus de l'échantillon. L'échantillon a été restreint aux travailleurs qui ont quitté leur ELT entre 1994 et 2005[6]. Enfin, les travailleurs qui étaient âgés de plus de 66 ans lorsqu'ils ont quitté leur ELT ont été exclus en raison de la petite taille de l'échantillon. Par conséquent, les travailleurs dans l'échantillon étaient dans le groupe d'âge de 50 à 66 ans lorsqu'ils ont quitté leur ELT. Cet échantillon est composé de 280 617 travailleurs (tableau 16 de l'annexe).

À la fin de leur ELT, les travailleurs ont été suivis pendant une période pouvant aller jusqu'à 10 années, c'est-à-dire jusqu'au premier des événements suivants : 1) la dixième année après la fin de l'ELT; 2) l'année du « réemploi »; 3) la dernière année du panel (2010). Le réemploi

3. Il n'est pas possible de distinguer le revenu net provenant d'un travail autonome de diverses entreprises commerciales. À titre d'exemple, si un traiteur travailleur autonome ferme son entreprise une année et ouvre un restaurant l'année suivante, les deux entreprises commerciales seront comptées comme un seul épisode d'emploi autonome.
4. Cette information est observable seulement si un emploi se termine par un relevé d'emploi et, même alors, elle manque fréquemment ou s'applique à la reprise d'un emploi après la dernière cessation d'emploi (le cas échéant) temporaire pour laquelle un RE a été produit.
5. Chez certains travailleurs, de multiples emplois répondent à ces critères. Un seul ELT par travailleur a été désigné en appliquant les critères suivants dans l'ordre : l'emploi le plus récent, qui a été observé le plus longtemps et qui a produit le plus de gains au fil des ans observées dans le FDLMO. Si de multiples emplois pour un même travailleur correspondaient toujours à ces critères, l'un des emplois a été choisi au hasard (selon la première lettre de l'identification de l'emploi dans le FDLMO qui figure en premier dans l'alphabet).
6. Fait à noter, 1994 correspond à la première année dans laquelle l'ELT pouvait prendre fin, parce que les épisodes d'emploi doivent être observés dans les données pendant au moins 12 années pour porter l'étiquette d'ELT, et que 1983 correspond à la première année du FDLMO. À l'opposé, il fallait déterminer une fenêtre de temps raisonnable après la fin de l'ELT et avant la fin du panel du FDLMO (2010) aux fins de l'analyse.

renvoie à tout gain provenant d'un emploi[7] au cours de la dernière année de l'ELT ou après, et peut provenir d'un emploi rémunéré ou d'un travail autonome. Les emplois qui constituent un réemploi sont ceux qui ont commencé dans l'année de départ de l'ELT et qui se sont terminés après cette même année, les emplois qui ont commencé avant l'année de fin de l'ELT et qui se sont terminés après cette même année, et les emplois qui ont commencé après l'année de départ de l'ELT. Les emplois qui ont commencé dans l'année de départ de l'ELT ou avant, et qui se sont terminés dans l'année de départ de l'ELT ont été exclus.

Certaines analyses sont fondées sur un échantillon restreint composé de travailleurs qui pourraient être observés potentiellement dans la période du FDLMO pendant 10 années complètes après avoir quitté leur ELT. Ces travailleurs étaient pour la plupart âgés de 64 ans lorsqu'ils ont quitté leur ELT. Ces départs se sont produits de 1994 à 2000. Pour simplifier les choses, on utilise la « période de référence de 10 ans » après le départ d'un ELT, et ce, même si la période pourrait compter jusqu'à 11 années parce qu'elle comprend l'année de départ. L'année de départ d'un ELT correspond à l'année 0, et les années suivantes sont l'année 1, l'année 2, jusqu'à l'année 10.

D'autres sections du présent document comportent aussi une analyse menée séparément selon l'âge au départ de l'ELT, en raison des diverses caractéristiques et comportements de ces travailleurs et des seuls travailleurs sans revenu provenant d'un travail autonome au sein d'une entreprise non constituée en société.

Une grande part des travailleurs qui occupaient un ELT semblent avoir quitté leur emploi volontairement, c'est-à-dire plus de 86 % des hommes et des femmes (tableau 17 de l'annexe). Toutefois, une plus grande part des travailleurs qui ont quitté leur employeur à long terme au début de la cinquantaine plutôt qu'à un âge plus avancé ont été en fait mis à pied. Les travailleurs qui ont quitté un ELT plus jeunes avaient aussi des gains plus élevés entre l'âge de 47 et 49 ans, une approximation des gains permanents. Entre les deux tiers et les trois quarts des travailleurs qui ont quitté un ELT avaient un régime de pension agréé (RPA) avec leur employeur[8]. Cette proportion est quelque peu plus élevée chez les travailleurs qui ont quitté un ELT à la fin de la cinquantaine que chez ceux qui l'ont fait après ou avant cet âge. Environ 1 homme sur 5 qui quitte un ELT au début de la cinquantaine travaillait dans le secteur public, comparativement à 16 % de ceux qui partaient au début de la soixantaine. Entre 11 % et 13 % des hommes de l'échantillon à l'étude occupaient un ELT dans le secteur de l'éducation ou de la santé; ces chiffres étaient environ trois fois plus élevés chez les femmes. Entre 82 % et 83 % des hommes de l'échantillon à l'étude étaient mariés ou vivaient en union libre à la fin de leur ELT. Cela était le cas de 70 % à 74 % des femmes.

7. Dans le cas d'un très petit pourcentage d'observations du FDLMO, un feuillet T4 a été produit, mais les gains déclarés correspondent à zéro. Il s'agit probablement d'emplois pour lesquels les travailleurs sont rémunérés à la commission, par exemple.
8. La participation à un RPA est présumée lorsqu'une valeur de rajustement de pension positive figure sur le feuillet T4 à un moment donné pendant l'ELT à partir de 1991 (la première année où cette variable est accessible dans le FDLMO) jusqu'à la dernière année de l'ELT.

4 Réemploi

Le taux de réemploi a été calculé pour les travailleurs âgés de 50 à 64 ans lorsqu'ils ont quitté un ELT de 1994 à 2000 et qui ont été suivis pendant les 10 années suivantes (échantillon restreint). Durant cette période, une vaste majorité d'entre eux ont été réemployés. En fait, seulement 32 % des hommes et 36 % des femmes n'ont *pas* été réemployés au cours de cette période (tableau 1).

La probabilité de rester sans emploi est fortement corrélée à l'âge au moment du départ de l'ELT. Même si 17 % des hommes ayant quitté un ELT à l'âge de 50 à 54 ans sont restés sans emploi, la proportion correspondante chez les hommes qui ont quitté un ELT à l'âge de 60 à 64 ans atteignait 53 %. La tendance était semblable chez les femmes. Dans tous les groupes d'âge, elles étaient plus susceptibles que les hommes de rester sans emploi après avoir quitté un ELT.

Tableau 1

Pourcentage de travailleurs *non* réemployés 10 années après avoir quitté un emploi à long terme (ELT) à titre de salariés, selon le sexe et le groupe d'âge au moment du départ de l'ELT, travailleurs de 50 ans et plus, Canada, 1994 à 2010

	Hommes	Femmes	Total
		pourcentage	
Groupe d'âge au moment du départ de l'ELT			
Total	31,7	36,3	33,8
50 à 54 ans	17,3	21,7	19,4
55 à 59 ans	37,1	42,8	39,8
60 à 64 ans	53,2	58,7	55,7

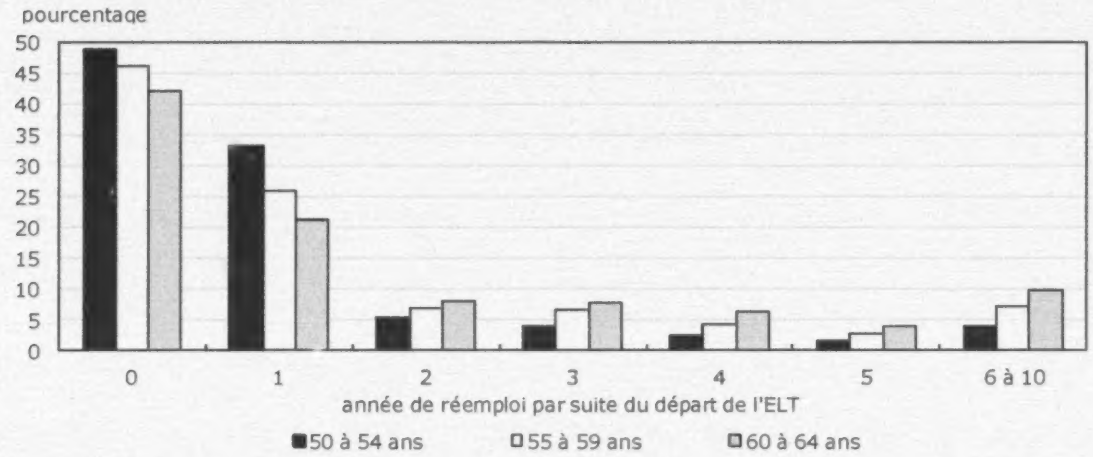
Source : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre, échantillon restreint.

Il convient de souligner que parmi ceux qui ont quitté un ELT au début de la soixantaine (dans le groupe d'âge « traditionnel » de la retraite), 47 % des hommes et 41 % des femmes ont été réemployés au cours des 10 années suivantes.

La plupart de ceux qui ont réintégré la main-d'œuvre l'ont fait un an ou deux après avoir quitté un ELT. Parmi les hommes qui ont quitté un ELT entre l'âge de 50 et 54 ans, 83 % ont été réemployés au cours des 10 années suivantes. Pour environ la moitié d'entre eux, le réemploi s'est produit au cours de la même année civile, et pour un autre tiers, l'année suivante (graphique 1). Parmi les hommes qui ont quitté un ELT à l'âge de 60 à 64 ans, 47 % ont été réemployés au cours des 10 années suivantes, mais encore une fois, le réemploi était concentré dans les premières années suivant le départ de l'ELT. Fait à noter, 42 % d'entre eux ont été réemployés au cours de la même année civile et 21 %, l'année suivante. On observait la même tendance chez les femmes (graphique 2).

Graphique 1

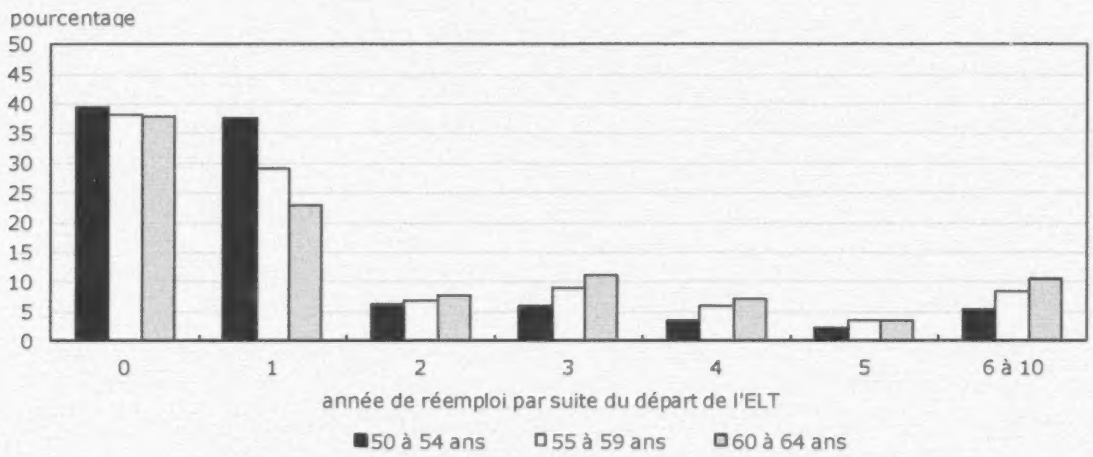
Répartition du délai de réemploi chez les hommes réemployés dans les 10 années suivant le départ de l'emploi à long terme (ELT) à titre de salariés, selon le groupe d'âge au moment du départ de l'ELT, travailleurs de 50 ans et plus, Canada, 1994 à 2010



Source : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre, échantillon restreint.

Graphique 2

Répartition du délai de réemploi chez les femmes réemployées dans les 10 années suivant le départ de l'emploi à long terme (ELT) à titre de salariées, selon le groupe d'âge au moment du départ de l'ELT, travailleuses de 50 ans et plus, Canada, 1994 à 2010



Source : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre, échantillon restreint.

Afin d'examiner comment varie la prévalence du réemploi après avoir quitté un ELT selon la personne et les caractéristiques de l'ELT, un modèle de risque en temps discret doté d'une fonction de risque de base non paramétrique et entièrement flexible a été estimé à l'aide d'un cadre de régression logistique normalisé. Les taux de risque prévus et les fonctions de survie

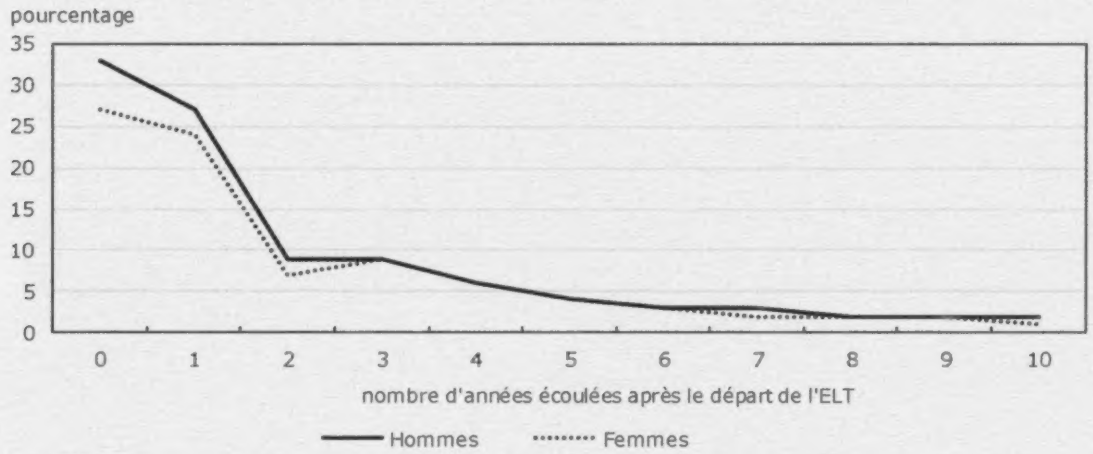
correspondantes ont été calculés à partir des paramètres estimés. Le modèle a été estimé pour l'échantillon en entier.

Les variables dépendantes prennent la valeur 1 dans l'année où commence le nouvel emploi, le cas échéant, et zéro dans toutes les années restantes. La fonction de risque de base est représentée par un ensemble de valeurs fictives qui indiquent la durée (en années) de la période sans emploi après le départ de l'ELT. Le modèle comprend l'âge et l'état matrimonial au moment du départ de l'ELT, la raison du départ (mise à pied, maladie, blessure ou autre), une approximation des gains permanents[9], des indicateurs d'un RPA dans le cadre de l'ELT, le grand secteur d'activité de l'ELT (public, parapublic comme la santé et l'éducation, et privé) et la province de résidence au cours de la dernière année de l'ELT. Le modèle comprend aussi des contrôles pour l'année civile.

Le graphique 3 illustre le taux de risque estimatif (ou la probabilité conditionnelle) d'être réemployé à des étapes précises après le départ de l'ELT, à la condition qu'une personne ne soit pas réemployée à une étape précise. La diminution marquée du réemploi au fil du temps illustre encore que si une personne doit être réemployée, c'est habituellement assez tôt après avoir quitté un ELT. À titre d'exemple, 33 % des hommes qui ont quitté un ELT ont été réemployés au cours de la même année (année 0). Du nombre de ceux qui n'ont pas été réemployés cette même année, 27 % ont été réemployés l'année suivante (année 1). Du nombre de ceux qui n'ont pas été réemployés avant la fin de l'année 1, 9 % l'ont été l'année suivante (année 2), et ainsi de suite.

Graphique 3

Estimation du taux de risque (probabilité conditionnelle) de réemploi, selon le sexe et les années écoulées depuis le départ de l'emploi à long terme (ELT) à titre de salariés, travailleurs de 50 ans et plus, Canada, 1994 à 2010



Source : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre, échantillon complet.

Les effets marginaux estimés dans le tableau 2 illustrent une forte corrélation négative entre l'âge au moment du départ de l'ELT et la probabilité de réemploi. En comparaison des

9. Les gains permanents sont mesurés approximativement selon les gains moyens des personnes de 47 à 49 ans. Si aucun gain n'a été déclaré pour une ou deux de ces années, les gains ou les gains moyens des années disponibles ont été utilisés. Les indicateurs qui permettent de savoir si l'on a utilisé une ou deux années plutôt que les trois (le groupe de base) font partie de toutes les régressions qui intègrent cette mesure des gains permanents.

travailleurs qui ont quitté un ELT à l'âge de 50 ans, ceux qui l'ont fait à 55 ans sont 4 points de pourcentage moins susceptibles d'être réemployés. En outre, ceux qui l'ont quitté à 60 ans sont 6 à 7 points de pourcentage moins susceptibles d'être réemployés.

Tableau 2

Effets marginaux de certaines caractéristiques sur la probabilité de réemploi après le départ de l'emploi à long terme (ELT) à titre de salariés, selon le sexe, travailleurs de 50 ans et plus, Canada, 1994 à 2010

	Hommes	Femmes
	coefficient	
Nombre d'années écoulées avant le réemploi (référence : 0)		
1	-0,018 ***	-0,009 ***
2	-0,075 ***	-0,066 ***
3	-0,073 ***	-0,058 ***
4	-0,083 ***	-0,066 ***
5	-0,089 ***	-0,076 ***
6	-0,091 ***	-0,077 ***
7	-0,089 ***	-0,079 ***
8	-0,091 ***	-0,079 ***
9	-0,090 ***	-0,077 ***
10	-0,088 ***	-0,077 ***
Âge au moment du départ de l'ELT (référence : 50 ans)		
51	-0,007 ***	-0,009 ***
52	-0,016 ***	-0,015 ***
53	-0,019 ***	-0,024 ***
54	-0,030 ***	-0,029 ***
55	-0,045 ***	-0,040 ***
56	-0,049 ***	-0,044 ***
57	-0,051 ***	-0,045 ***
58	-0,057 ***	-0,047 ***
59	-0,060 ***	-0,052 ***
60	-0,068 ***	-0,060 ***
61	-0,067 ***	-0,058 ***
62	-0,068 ***	-0,059 ***
63	-0,070 ***	-0,061 ***
64	-0,071 ***	-0,062 ***
65	-0,078 ***	-0,068 ***
66	-0,071 ***	-0,063 ***
État matrimonial (référence : jamais marié)		
Marié	0,033 **	-0,004 **
Union libre	0,036 ***	0,002
Veuf	0,009 †	-0,004
Divorcé	0,023 ***	0,023 ***
Séparé	0,047 ***	0,030 ***
Raison du départ de l'ELT (référence : autre)		
Mise à pied	0,023 ***	0,011 ***
Maladie ou blessure	-0,052 ***	-0,039 ***

Voir les renseignements à la fin du tableau.

Tableau 2

Effets marginaux de certaines caractéristiques sur la probabilité de réemploi après le départ de l'emploi à long terme (ELT) à titre de salariés, selon le sexe, travailleurs de 50 ans et plus, Canada, 1994 à 2010 (fin)

	Hommes	Femmes
	coefficient	
Secteur de l'ELT (référence : privé)		
Public	-0,013 ***	-0,009 ***
Éducation et santé	-0,005 ***	-0,002 *
Régime de pension agréé pendant l'ELT	-0,026 ***	-0,011 ***
Gains permanents divisés par 10 000 $	0,000 ***	0,001 ***
Province de résidence (référence : Ontario)		
Provinces de l'Atlantique	-0,013 ***	-0,007 ***
Québec	-0,003 *	0,003 *
Manitoba	0,013 ***	0,015 ***
Saskatchewan	0,026 ***	0,031 ***
Alberta	0,042 ***	0,032 ***
Colombie-Britannique	0,002	0,002
Territoires	0,121 ***	0,079 ***
Année (référence : 1999)		
1994	-0,023 ***	-0,024 ***
1995	-0,026 ***	-0,022 ***
1996	-0,016 ***	-0,019 ***
1997	-0,029 ***	-0,033 ***
1998	0,000	0,005 *
2000	-0,006 **	0,012 ***
2001	-0,004 †	0,000
2002	-0,007 ***	-0,005 *
2003	-0,006 **	-0,001
2004	-0,008 ***	-0,002
2005	0,006 **	-0,001
2006	-0,012 ***	-0,006 **
2007	0,017 ***	0,045 ***
2008	-0,001	0,008 *
2009	-0,016 ***	-0,010 **
2010	0,003	-0,013 **

*** valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p<0,001)
** valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p<0,01)
* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p<0,05)
† valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p<0,10)
Source : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre, échantillon complet.

Les hommes et les femmes séparés ou divorcés sont plus susceptibles que leurs homologues qui n'ont jamais été mariés d'être réemployés après avoir quitté un ELT. Toutefois, les hommes mariés sont *plus* susceptibles d'être réemployés que ceux qui n'ont jamais été mariés; les femmes mariées sont cependant *moins* susceptibles d'être réemployées.

En comparaison avec les résidents de l'Ontario, les travailleurs âgés vivant dans les provinces de l'Atlantique sont moins susceptibles d'être réemployés après avoir quitté un ELT. Pour ce qui est de leurs homologues du Manitoba, de la Saskatchewan, de l'Alberta et des Territoires du Nord-Ouest, ces derniers sont plus susceptibles d'être réemployés.

Compte tenu du rôle de la sécurité financière dans les décisions concernant la retraite, les travailleurs qui bénéficient d'un régime de pension agréé (RPA) dans le cadre de leur ELT sont moins susceptibles d'être réemployés que les travailleurs qui n'ont pas un tel régime. Par ailleurs, les gains permanents sont directement proportionnels à la probabilité de réemploi, bien que l'effet marginal soit modeste. Cette variable peut saisir des facteurs autres que la sécurité financière, comme le niveau de scolarité ou l'accessibilité de possibilités d'emploi intéressantes.

Même en tenant compte de la protection offerte par un RPA et de gains permanents, les travailleurs âgés qui ont quitté un ELT dans les secteurs public et parapublic sont moins susceptibles d'être réemployés que ceux du secteur privé.

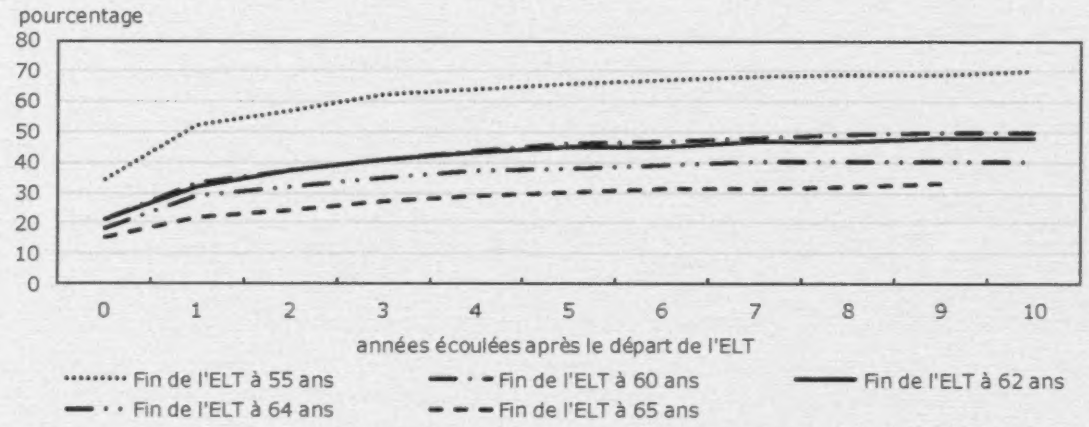
Enfin, les travailleurs qui ont quitté un ELT en raison d'une blessure ou d'une maladie sont moins susceptibles d'être réemployés que ceux qui sont partis pour d'autres raisons. Les travailleurs qui ont été mis à pied sont plus susceptibles d'être réemployés.

Le modèle de durée a été réexécuté pour différents sous-groupes de travailleurs. Les graphiques 4 à 11 illustrent les pourcentages cumulatifs de travailleurs âgés qui ont été réemployés dans les 10 années après le départ de l'ELT, selon l'âge au moment du départ, la raison du départ, la province de résidence et la situation financière. Les pourcentages cumulatifs sont calculés selon la formule 1 moins le taux de survie des personnes sans emploi. Les covariables du modèle ont été fixées aux valeurs moyennes du groupe donné pour lequel les taux de survie ont été calculés.

Peu importe l'âge au moment du départ, la majorité des travailleurs âgés réemployés l'ont été dans un délai d'un an ou deux. Même si environ 70 % des hommes ayant quitté un ELT à l'âge de 55 ans sont réemployés avant la fin de l'année 10, trois quarts des personnes de ce groupe sont réemployées avant la fin de l'année 1 (graphique 4). À la fin de l'année 10, la moitié des hommes qui ont quitté un ELT à l'âge de 60 ans étaient réemployés, mais près des deux tiers d'entre eux l'étaient avant la fin de l'année 1. Les taux de réemploi sont plus faibles chez les femmes, particulièrement les plus jeunes, mais la période écoulée avant le réemploi est semblable (graphique 5).

Graphique 4

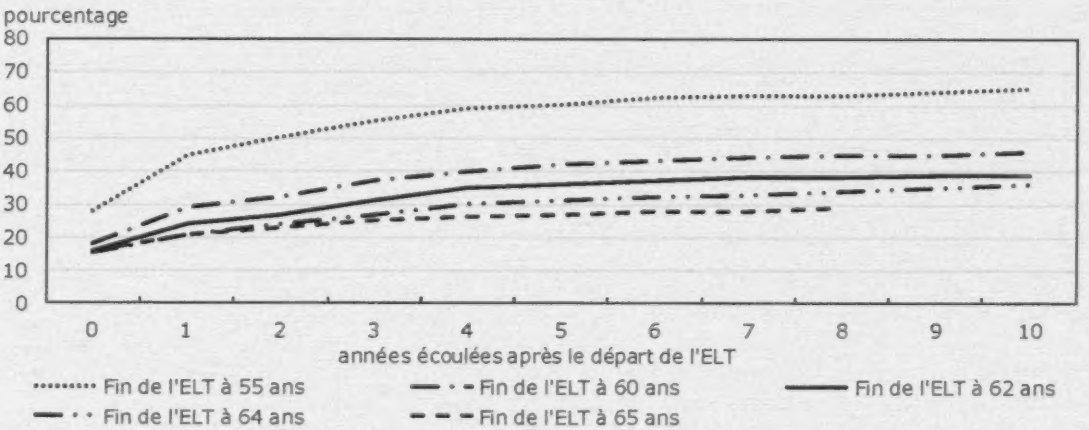
Pourcentage cumulatif d'hommes réemployés après avoir quitté un emploi à long terme (ELT) à titre de salariés, selon l'âge au moment du départ de l'ELT et le temps écoulé avant le réemploi, travailleurs de 50 ans et plus, Canada, 1994 à 2010



Note : Pour les travailleurs de 65 ans au moment du départ de l'ELT, les données pour l'année 10 ne sont pas disponibles pour la période de référence.
Source : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre, échantillon complet.

Graphique 5

Pourcentage cumulatif de femmes réemployées après avoir quitté un emploi à long terme (ELT) à titre de salariées, selon l'âge au moment du départ de l'ELT et le temps écoulé avant le réemploi, travailleuses de 50 ans et plus, Canada, 1994 à 2010

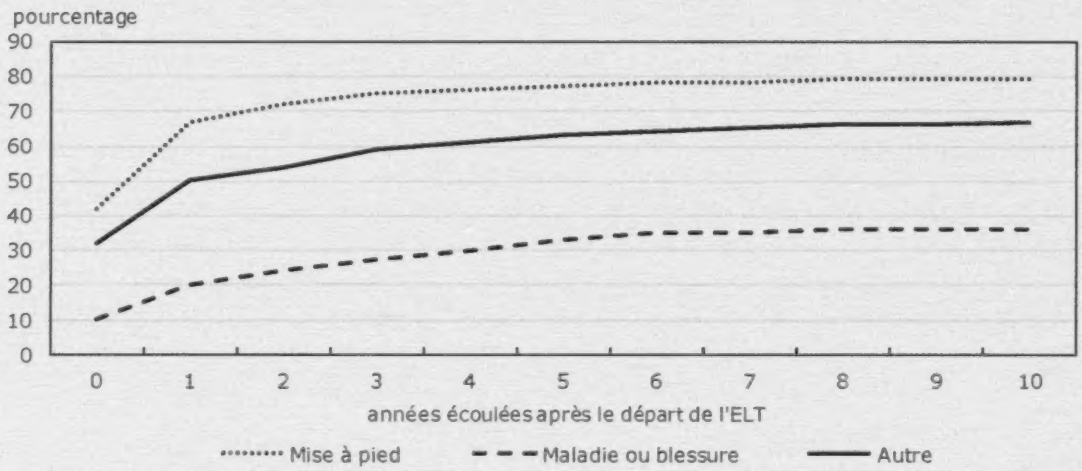


Note : Pour les travailleuses de 65 ans au moment du départ de l'ELT, les données pour l'année 9 et l'année 10 ne sont pas disponibles pour la période de référence.
Source : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre, échantillon complet.

On observe des différences significatives pour ce qui est des tendances de réemploi selon la raison du départ de l'ELT (graphiques 6 et 7)[10]. À titre d'exemple, 79 % des hommes qui ont été mis à pied sont réemployés au cours des 10 années suivantes, et plus de 8 hommes sur 10 de ce groupe le sont avant la fin de l'année 1. Le taux de réemploi est inférieur chez les hommes qui ont quitté un ELT pour d'autres raisons (à l'exclusion d'une blessure ou d'une maladie), y compris la retraite. Les taux de réemploi des hommes sont les plus faibles parmi ceux qui ont quitté un ELT en raison d'une blessure ou d'une maladie, c'est-à-dire qu'un peu plus d'un tiers d'entre eux sont retournés au travail avant la fin de l'année 10, et ils l'ont fait après de plus longs épisodes sans emploi comparativement aux deux autres groupes.

Graphique 6

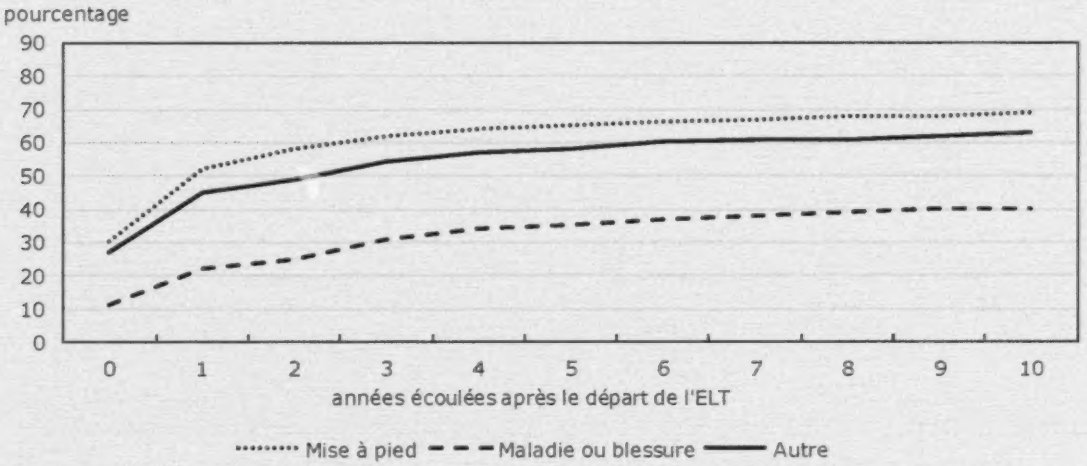
Pourcentage cumulatif d'hommes réemployés après avoir quitté un emploi à long terme (ELT) à titre de salariés, selon la raison du départ de l'ELT et le temps écoulé avant le réemploi, travailleurs de 50 ans et plus, Canada, 1994 à 2010



Source : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre, échantillon complet.

10. Les covariables du modèle (âge au moment du départ de l'ELT, gains permanents, protection offerte par un RPA et ainsi de suite) sont fixées aux valeurs moyennes propres à chaque groupe afin que les profils illustrés dans les graphiques reflètent les différences des caractéristiques et des résultats.

Graphique 7
Pourcentage cumulatif de femmes réemployées après avoir quitté un emploi à long terme (ELT) à titre de salariées, selon la raison du départ de l'ELT et le temps écoulé avant le réemploi, travailleuses de 50 ans et plus, Canada, 1994 à 2010



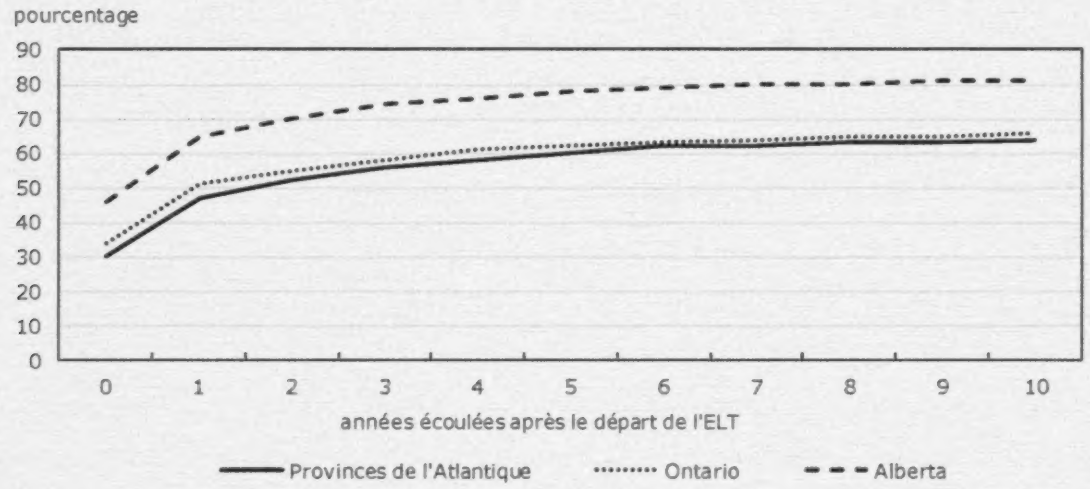
Source : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre, échantillon complet.

Le réemploi après le départ de l'ELT varie de façon considérable selon la province de résidence (graphiques 8 et 9)[11]. La probabilité de réemploi au cours de l'année du départ de l'ELT était beaucoup plus élevée chez les travailleurs âgés de l'Alberta (46 %) que chez ceux de l'Ontario (34 %) ou ceux des provinces de l'Atlantique (30 %), une tendance qui s'est poursuivie au cours des années suivantes. Cette tendance a produit des différences cumulatives importantes dans la prévalence globale du réemploi. À titre d'exemple, dans les 10 années suivant le départ de l'ELT, plus de 80 % des hommes en Alberta sont réemployés, par rapport à 66 % de ceux en Ontario et à 64 % de ceux dans les provinces de l'Atlantique. Chez les femmes, les proportions correspondantes sont de 73 % en Alberta, de 58 % en Ontario et de 59 % dans les provinces de l'Atlantique.

11. Les graphiques 8 et 9 présentent les résultats pour l'Ontario ainsi que pour les deux provinces de résidence ayant la plus grande différence estimée, positive et négative, en probabilité de réemploi par rapport à l'Ontario, comme il est illustré dans le tableau 2.

Graphique 8

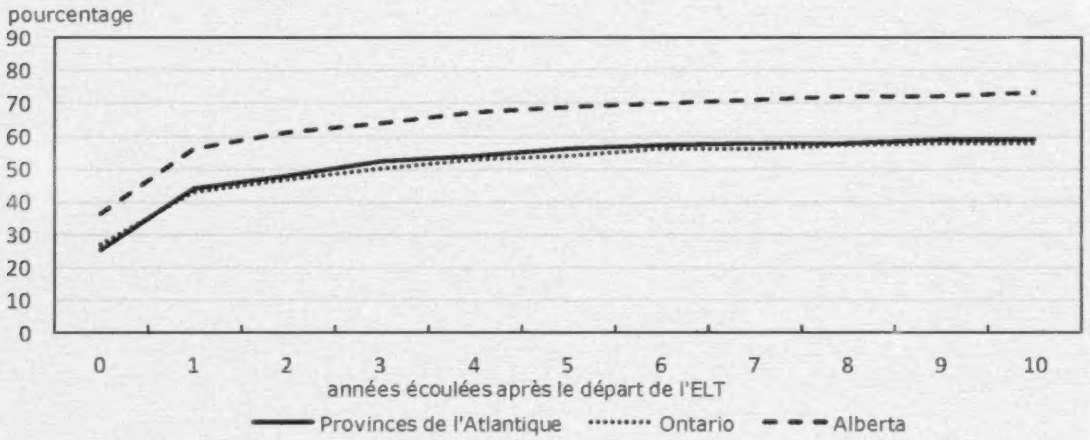
Pourcentage cumulatif d'hommes réemployés après avoir quitté un emploi à long terme (ELT) à titre de salariés, selon la province et le temps écoulé avant le réemploi, travailleurs de 50 ans et plus, Canada, 1994 à 2010



Source : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre, échantillon complet.

Graphique 9

Pourcentage cumulatif de femmes réemployées après avoir quitté un emploi à long terme (ELT) à titre de salariées, selon la province et le temps écoulé avant le réemploi, travailleuses de 50 ans et plus, Canada, 1994 à 2010



Source : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre, échantillon

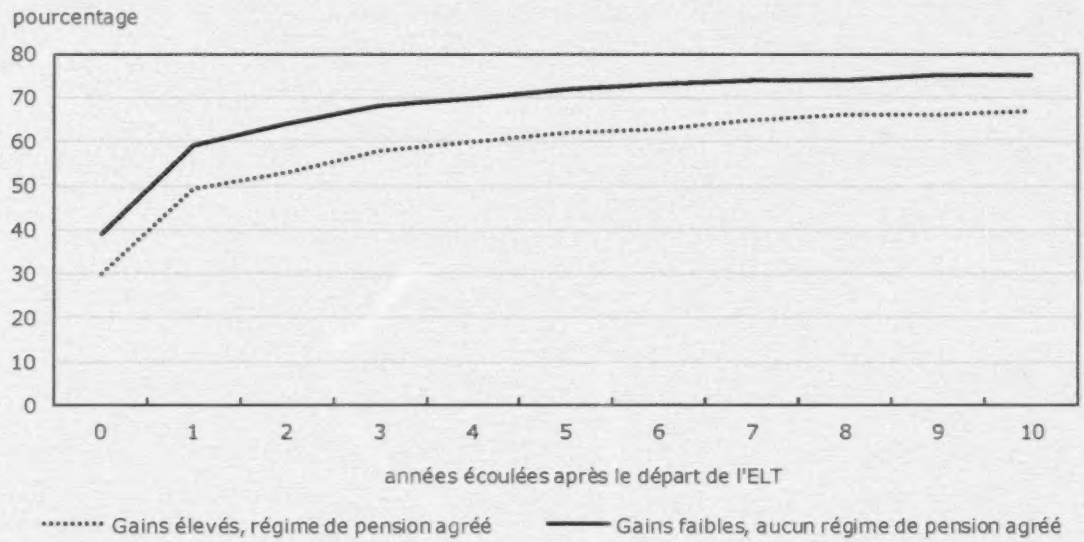
Afin de comparer les tendances du réemploi selon la situation financière, le modèle de durée a été estimé pour deux groupes : 1) ceux qui, dans le cadre de leur ELT, avaient une protection de RPA et des gains « élevés » (quatrième quintile de la répartition des gains ventilé selon le sexe) et 2) ceux qui, dans le cadre de leur ELT, n'avaient pas de protection de RPA et gagnaient des gains « faibles » (deuxième quintile de la répartition). À la fin de l'année 10, 67 %

des hommes qui ont quitté un ELT et qui ont un RPA et des gains élevés sont réemployés, par rapport à 75 % des travailleurs ayant des gains faibles et aucun RPA. En résumé, les travailleurs âgés dont la situation financière est moins favorable sont plus susceptibles de retourner au travail. Ils y sont aussi retournés un peu plus tôt : parmi ceux qui ont été réemployés, 80 % des travailleurs ayant des gains faibles et aucun RPA sont réemployés avant la fin de l'année 1, par rapport à 73 % des travailleurs ayant des gains élevés et un RPA.

Indépendamment de la participation à un régime de retraite et des gains, 64 % des femmes sont réemployées avant la fin de l'année 10, bien que celles ayant des gains faibles et aucun RPA soient retournées plus tôt que leurs homologues ayant des gains élevés et un RPA. Toutefois, l'analyse ne tient pas compte des gains et de la participation à un RPA de tous les membres du ménage. Plus particulièrement chez les femmes, le RPA et les gains du conjoint peuvent atténuer les effets de gains faibles et de l'absence d'un régime de pension privé.

Graphique 10

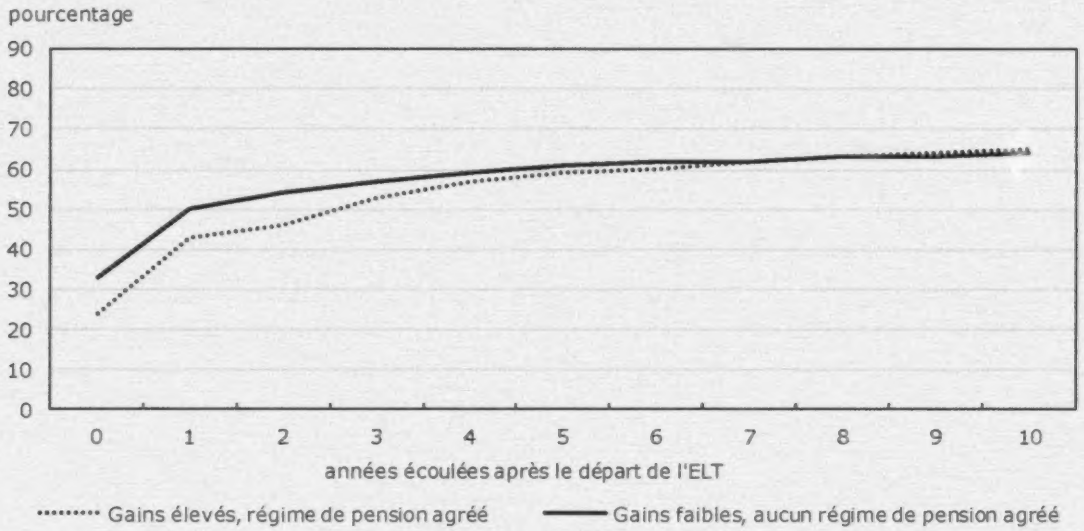
Pourcentage cumulatif d'hommes réemployés après avoir quitté un emploi à long terme (ELT) à titre de salariés, selon la situation financière et le temps écoulé avant le réemploi, travailleurs de 50 ans et plus, Canada, 1994 à 2010



Source : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre, échantillon complet.

Graphique 11

Pourcentage cumulatif de femmes réemployées après avoir quitté un emploi à long terme (ELT) à titre de salariées, selon la situation financière et le temps écoulé avant le réemploi, travailleuses de 50 ans et plus, Canada, 1994 à 2010



Source : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre, échantillon complet.

5 Travail autonome au sein d'une entreprise non constituée en société

Une distinction importante entre les travailleurs âgés réemployés après avoir quitté un ELT consiste à savoir s'ils sont retournés à titre de salariés ou de travailleurs autonomes.

Le FDLMO présente seulement un portrait partiel du travail autonome parce que les propriétaires d'entreprises constituées en société ne peuvent être identifiés[12]. Par conséquent, la présente analyse se limite aux travailleurs autonomes œuvrant au sein d'entreprises non constituées en société. Les données de l'Enquête sur la population active (EPA) indiquent que parmi tous les travailleurs âgés de 51 à 68 ans qui sont devenus travailleurs autonomes l'année précédente, 75 % des hommes et 85 % des femmes travaillaient au sein d'une entreprise non constituée en société[13].

12. Les propriétaires d'entreprises constituées en société qui retirent une rémunération ou un salaire déclaré dans un feuillet T4 de leur entreprise font partie de la catégorie « travailleurs salariés » utilisée dans une grande partie de cette analyse. Par conséquent, ils sont compris dans l'analyse mais ne font pas partie d'un groupe distinct.
13. Les calculs portent sur les années 1991, 1997, 2003 et 2009. Les répondants de l'EPA se sont dits travailleurs autonomes pour une entreprise constituée en société ou non constituée en société. Les travailleurs familiaux non rémunérés ne font pas partie des chiffres déclarés ci-dessus.

Environ un tiers des hommes et un quart des femmes qui sont retournés au travail au cours de la période de référence ont déclaré toucher un revenu net provenant d'un travail autonome[14]. La plupart de ceux qui ont déclaré être travailleurs autonomes au sein d'une entreprise non constituée en société dans le FDLMO touchent aussi des gains provenant d'un emploi rémunéré (figurant dans un feuillet T4). Il se peut qu'il s'agisse d'emplois rémunérés distincts ou de situations où une entreprise qui n'était pas constituée en société l'est devenue par la suite et a commencé à remettre des feuillets T4 au propriétaire. Il est toutefois impossible de faire une distinction entre les deux groupes.

Tableau 3

Prévalence du réemploi, selon le type de réemploi, le sexe et le groupe d'âge au moment du départ de l'emploi à long terme (ELT) à titre de salariés, travailleurs de 50 ans et plus, Canada, 1994 à 2010

Emploi par réemploi	Groupe d'âge au moment du départ de l'ELT			Total
	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 à 64 ans	
	pourcentage			
Hommes				
Pourcentage réemployé	82,7	62,9	46,8	68,3
Emploi rémunéré seulement	67,2	64,4	64,1	65,7
Travail autonome seulement	7,2	13,2	18,2	10,8
Les deux	25,6	22,4	17,7	23,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
Femmes				
Pourcentage réemployé	78,3	57,2	41,3	63,7
Emploi rémunéré seulement	77,4	72,8	71,0	75,0
Travail autonome seulement	5,1	10,7	16,8	8,4
Les deux	17,6	16,4	12,3	16,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Note : La somme des chiffres peut ne pas correspondre au total (100,0) en raison de l'arrondissement.
Source : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre, échantillon restreint.

Afin d'examiner les facteurs liés au travail autonome, un modèle de durée en temps discret a été estimé pour l'ensemble de l'échantillon. Le modèle et la construction de l'échantillon sont semblables à ceux de la section 4, à l'exception que la variable de résultat prend la valeur 1 dans la première année où le travailleur déclare un revenu net provenant d'un travail autonome, et la valeur zéro les autres années. Les effets marginaux estimés sont présentés dans le tableau 4.

La probabilité de travailler à son compte diminue en même temps qu'augmente le nombre d'années écoulées après le départ de l'ELT, jusqu'à la cinquième année complète environ. Les travailleurs ont quitté un ELT lorsqu'ils étaient plus jeunes, et ceux qui sont séparés, divorcés, ou mariés (plutôt que jamais mariés) sont plus susceptibles de travailler à leur compte. Les résidents des provinces de l'Atlantique et du Québec sont moins susceptibles que ceux de l'Ontario de déclarer un revenu provenant d'un travail autonome au sein d'une entreprise non

14. Selon l'EPA, de 1994 à 2010, les travailleurs autonomes d'entreprises non constituées en société représentaient 10 % à 13 % de tous les travailleurs employés (à l'exclusion des travailleurs familiaux non rémunérés) de 45 à 54 ans, de 13 % à 19 % de ceux de 55 à 64 ans, et de 30 % à 44 % de ceux de 65 ans et plus. Macdonald (2012) a déclaré des taux de roulement élevés parmi les petites entreprises : un quart de toutes les nouvelles entreprises comptant un travailleur ont fermé leurs portes après un an, et un peu plus de la moitié ont disparu avant la fin de la troisième année. Compte tenu de ces données, les taux élevés d'emplois autonomes au sein d'entreprises non constituées en société dans l'échantillon du FDLMO sur une période de 10 ans ne semblent pas disproportionnés.

constituée en société, alors que les résidents des provinces de l'Ouest sont plus susceptibles de le faire.

Les travailleurs ayant quitté un ELT et participant à un RPA sont moins susceptibles de travailler à leur compte que ceux sans régime de pension.

Bien que les travailleurs qui ont quitté un ELT dans les secteurs public et parapublic soient moins susceptibles d'être réemployés que ceux du secteur privé, ils sont plus enclins à être travailleurs autonomes au sein d'une entreprise non constituée en société. Cela peut être lié à des facteurs ne faisant pas partie de l'analyse, comme l'éducation, les réseaux sociaux et l'expérience de gestion.

Les travailleurs âgés mis à pied sont plus susceptibles d'être réemployés que ceux qui ont quitté un ELT pour d'autres raisons. Ils sont toutefois moins susceptibles de travailler à leur compte.

Dans les années 2000, le travail autonome après le départ d'un ELT était moins courant parmi les travailleurs âgés que lors de la période allant du milieu à la fin des années 1990[15].

15. On observe une tendance semblable dans le cadre de l'EPA.

Tableau 4

Effets marginaux de certaines caractéristiques sur la probabilité du travail autonome après le départ de l'emploi à long terme (ELT) à titre de salariés, selon le sexe, travailleurs de 50 ans et plus, Canada, 1994 à 2010

	Hommes	Femmes
	coefficient	
Nombre d'années écoulées avant le réemploi (référence : 0)		
1	-0,009 ***	-0,006 ***
2	-0,014 ***	-0,009 ***
3	-0,015 ***	-0,010 ***
4	-0,017 ***	-0,011 ***
5	-0,018 ***	-0,012 ***
6	-0,018 ***	-0,012 ***
7	-0,018 ***	-0,012 ***
8	-0,018 ***	-0,012 ***
9	-0,018 ***	-0,012 ***
10	-0,017 ***	-0,012 ***
Âge au départ de l'ELT (référence : 50)		
51	0,002 *	-0,001
52	0,002 *	-0,001 *
53	0,000	-0,002 **
54	-0,001	-0,001 †
55	-0,002 *	-0,002 ***
56	-0,002 ***	-0,002 ***
57	-0,002 ***	-0,003 ***
58	-0,003 ***	-0,003 ***
59	-0,004 ***	-0,004 ***
60	-0,006 ***	-0,004 ***
61	-0,005 ***	-0,005 ***
62	-0,005 ***	-0,005 ***
63	-0,005 ***	-0,006 ***
64	-0,007 ***	-0,007 ***
65	-0,009 ***	-0,007 ***
66	-0,006 ***	-0,006 ***
État matrimonial (référence : jamais marié)		
Marié	0,008 ***	0,002 **
Union libre	0,010 ***	0,004 ***
Veuf	0,005 *	0,000
Divorcé	0,008 ***	0,004 ***
Séparé	0,009 ***	0,004 ***
Raison du départ de l'ELT (référence : autre)		
Mise à pied	-0,002 ***	-0,002 ***
Maladie ou blessure	-0,010 ***	-0,006 ***

Voir les renseignements à la fin du tableau.

Tableau 4

Effets marginaux de certaines caractéristiques sur la probabilité du travail autonome après le départ de l'emploi à long terme (ELT) à titre de salariés, selon le sexe, travailleurs de 50 ans et plus, Canada, 1994 à 2010 (fin)

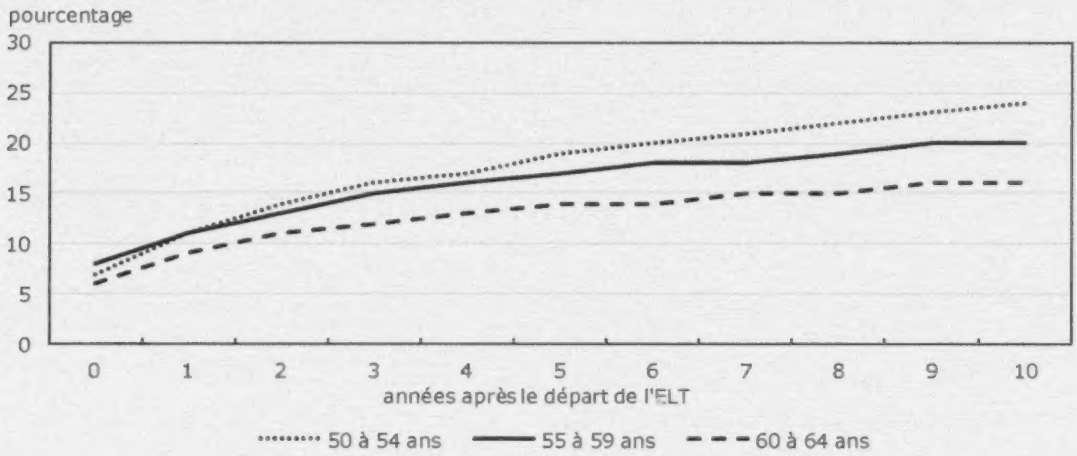
	Hommes	Femmes
	coefficient	
Secteur de l'ELT (référence : privé)		
Public	0,005 ***	0,002 ***
Éducation et santé	0,004 ***	0,000
Régime de pension agréé pendant l'ELT	-0,005 ***	-0,004 ***
Gains permanents divisés par 10 000 $	0,000 ***	0,001 ***
Province de résidence (référence : Ontario)		
Provinces de l'Atlantique	-0,005 ***	-0,005 ***
Québec	-0,006 ***	-0,006 ***
Manitoba	0,002 **	0,001
Saskatchewan	0,008 ***	0,009 ***
Alberta	0,007 ***	0,006 ***
Colombie-Britannique	0,004 ***	0,003 ***
Territoires	0,005	0,004
Année de départ de l'ELT (référence : 1999)		
1994	-0,002	-0,003
1995	0,001	0,000
1996	0,000	0,002 *
1997	-0,001	-0,001
1998	-0,001	0,000
2000	-0,002 **	-0,001
2001	-0,003 ***	-0,001 *
2002	-0,003 ***	0,000
2003	-0,004 ***	-0,002 **
2004	-0,003 ***	-0,001
2005	-0,003 ***	0,000
2006	-0,004 ***	0,000
2007	-0,004 ***	-0,001
2008	-0,004 ***	0,000
2009	-0,005 ***	-0,002 †
2010	-0,005 ***	-0,002 †

*** valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p<0,001)
** valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p<0,01)
* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p<0,05)
† valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p<0,10)
Source : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre, échantillon complet.

Pour rendre compte des tendances de la transition vers le travail autonome au sein d'une entreprise non constituée en société, un modèle de durée a été créé selon le groupe d'âge (graphiques 12 et 13). La transition vers le travail autonome au sein d'une entreprise non constituée en société n'était pas concentrée dans les deux premières années après le départ de l'ELT. De nombreux travailleurs sont devenus travailleurs autonomes quatre, cinq, ou même six ans et plus après avoir quitté un ELT. Cette tendance est particulièrement observable chez les travailleurs âgés dans la cinquantaine. Elle pourrait découler du fait que les autres épisodes d'emploi rémunéré se sont produits dans la période entre le départ de l'ELT et la transition vers le travail autonome. Comme il a été mentionné précédemment, la plupart des travailleurs autonomes œuvrant au sein d'une entreprise non constituée en société ont aussi reçu un feuillet T4 à un certain moment après avoir quitté un ELT[16].

Graphique 12

Pourcentage cumulatif d'hommes qui déclarent un revenu provenant d'un travail autonome après avoir quitté un emploi à long terme (ELT) à titre de salariés, selon le groupe d'âge au moment du départ de l'ELT et le temps de transition vers un travail autonome, travailleurs de 50 ans et plus, Canada, 1994 à 2010

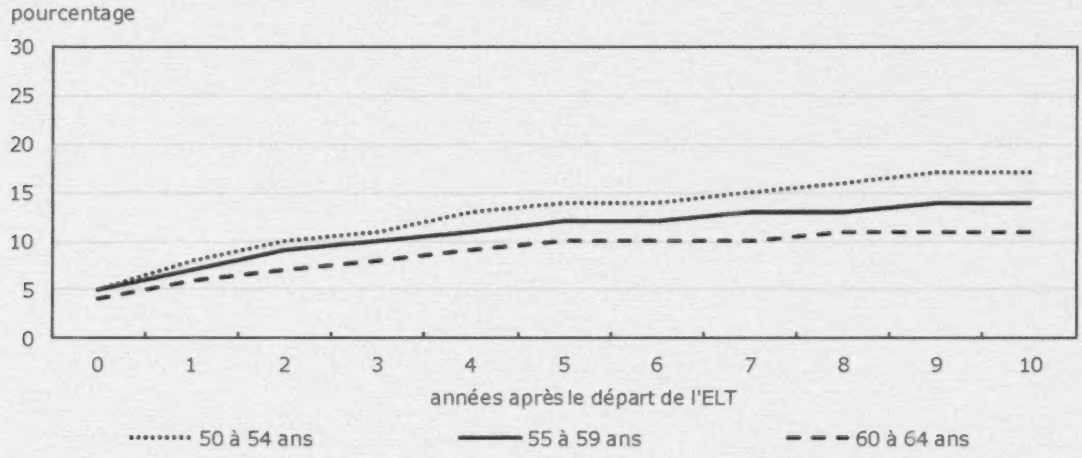


Source : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre, échantillon complet.

16. Environ 7 % des femmes et des hommes étaient des travailleurs autonomes avant de quitter un ELT, et ils ont continué de travailler à leur compte par la suite. Cette tendance est plus fréquente chez ceux qui ont quitté un ELT au début de la soixantaine que chez ceux qui l'ont fait dans la cinquantaine.

Graphique 13

Pourcentage cumulatif de femmes qui déclarent un revenu provenant d'un travail autonome après avoir quitté un emploi à long terme (ELT) à titre de salariées, selon le groupe d'âge au moment du départ de l'ELT et le temps de transition vers un travail autonome, travailleuses de 50 ans et plus, Canada, 1994 à 2010



Source : Statistique Canada, Fichier longitudinal de la main d'oeuvre, échantillon complet.

La durée du travail autonome au sein d'une entreprise non constituée en société et les gains que les travailleurs âgés retirent de ce travail varient considérablement. Un cinquième à un quart d'entre eux ont déclaré un revenu net provenant d'un travail autonome au cours d'une seule année, et environ un tiers ont déclaré ce revenu pendant deux ans au maximum (tableau 5). Toutefois, un tiers de ces travailleurs ont déclaré un revenu provenant d'un travail autonome pendant six ans et plus.

Le revenu net provenant d'un travail autonome au sein d'une entreprise non constituée en société est habituellement modeste. Le tableau 6 montre que de 68 % à 76 % des hommes qui touchaient un revenu provenant d'un travail autonome ont déclaré un montant annuel moyen de moins de 10 000 $, et beaucoup plus que la moitié ont déclaré moins de 5 000 $. Les femmes sont encore plus susceptibles que les hommes de déclarer ces niveaux de revenu net provenant d'un travail autonome. Dans la partie supérieure de la répartition, 7 % à 11 % des hommes et 3 % à 6 % des femmes touchent un revenu net annuel moyen provenant d'un travail autonome de 30 000 $ et plus. Dans l'ensemble, le revenu net provenant d'un travail autonome correspond à moins de 10 % des gains figurant dans le feuillet T4 des travailleurs âgés ayant occupé un ELT; dans la plupart des cas, le montant correspond à moins de 5 % (tableau 7).

Tableau 5

Répartition du nombre d'années de revenu provenant d'un travail autonome au sein d'une entreprise non constituée en société après le départ d'un emploi à long terme (ELT) à titre de salariés, selon le sexe et le groupe d'âge au moment du départ de l'ELT, travailleurs de 50 ans et plus ayant un revenu provenant d'un travail autonome au sein d'une entreprise non constituée en société, Canada, 1994 à 2010

Sexe et nombre d'années de revenu provenant d'un travail autonome au sein d'une entreprise non constituée en société	Groupe d'âge au moment du départ de l'ELT			Total
	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 à 64 ans	
	pourcentage			
Hommes				
1 à 2	35,6	33,9	38,6	35,2
3 à 5	29,0	25,9	26,8	27,5
6 à 8	18,1	18,1	15,5	17,8
9 à 11	17,3	22,1	19,1	19,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
Femmes				
1 à 2	40,4	39,0	40,3	39,8
3 à 5	28,2	26,9	25,1	27,3
6 à 8	17,1	17,3	13,4	16,7
9 à 11	14,3	16,9	21,2	16,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Note : La somme des chiffres peut ne pas correspondre au total (100,0) en raison de l'arrondissement.
Source : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre, échantillon restreint.

Tableau 6

Répartition du revenu net annuel moyen provenant d'un travail autonome après le départ d'un emploi à long terme (ELT) à titre de salariés, à la condition d'avoir déclaré un revenu net non nul, selon le sexe et le groupe d'âge au moment du départ de l'ELT, travailleurs de 50 ans et plus, Canada, 1994 à 2010

Sexe et revenu net moyen provenant d'un travail autonome	Groupe d'âge au moment du départ de l'ELT			Total
	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 à 64 ans	
	pourcentage			
Hommes				
Moins de 0 $	29,3	32,7	31,3	30,9
1 $ à 999 $	9,1	10,6	12,7	10,1
1 000 $ à 4 999 $	18,4	19,4	20,9	19,1
5 000 $ à 9 999 $	11,5	11,3	11,4	11,4
10 000 $ à 29 999 $	20,7	17,6	17,1	19,0
30 000 $ et plus	11,0	8,4	6,6	9,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
Femmes				
Moins de 0 $	29,8	31,9	35,0	31,2
1 $ à 999 $	13,0	14,2	16,9	13,9
1 000 $ à 4 999 $	21,5	20,7	20,6	21,1
5 000 $ à 9 999 $	12,3	13,4	12,6	12,8
10 000 $ à 29 999 $	17,3	15,1	11,7	15,7
30 000 $ et plus	6,1	4,7	3,3	5,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Note : La somme des chiffres peut ne pas correspondre au total (100,0) en raison de l'arrondissement.
Source : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre, échantillon restreint.

Tableau 7

Ratio médian des gains annuels moyens après le départ de l'emploi à long terme (ELT) par rapport aux gains annuels moyens pendant l'ELT, selon le sexe, le groupe d'âge au moment du départ de l'ELT et la source des gains, travailleurs de 50 ans et plus, Canada, 1994 à 2010

Sexe et source des gains	Groupe d'âge au moment du départ de l'ELT			Total
	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 à 64 ans	
		pourcentage[1]		
Hommes				
Emploi rémunéré seulement	66,8	28,6	17,5	46,1
Travail autonome seulement	7,5	2,8	2,0	3,7
Emploi rémunéré et travail autonome	43,9	24,6	19,8	34,1
Emploi rémunéré	47,9	25,1	20,8	36,7
Travail autonome	4,3	2,9	4,3	3,7
Femmes				
Emploi rémunéré seulement	68,7	34,0	16,7	52,8
Travail autonome seulement	8,2	4,0	3,0	5,0
Emploi rémunéré et travail autonome	51,1	31,4	15,6	40,5
Emploi rémunéré	54,2	29,8	18,4	41,3
Travail autonome	4,8	3,9	1,3	4,2

1. Pourcentage de gains annuels moyens pendant l'ELT.
Source : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre, échantillon restreint.

6 Emploi rémunéré

L'analyse des transitions entre l'ELT à titre de salarié et les emplois rémunérés subséquents est fondée sur un échantillon restreint (les travailleurs âgés de 50 à 64 ans lorsqu'ils ont quitté un ELT de 1994 à 2000 et qui ont pu être suivis pendant 10 années). Ceux qui ont déclaré un revenu provenant d'un travail autonome au cours de cette période sont exclus de cette partie de l'analyse.

Nombre et type d'employeurs

Dans les 10 années suivant le départ de l'ELT, la plupart des travailleurs âgés réemployés ont eu un seul employeur (tableau 8). L'employeur unique était plus fréquent parmi ceux qui ont quitté un ELT à l'âge de 55 ans et plus. Ce groupe a aussi cumulé moins d'années d'emploi pendant les 10 années de référence et moins de changements d'emploi en comparaison de ceux qui ont quitté un ELT à l'âge de 50 à 54 ans. Toutefois, même parmi ces travailleurs qui ont quitté un ELT « plus jeunes », au moins les deux tiers n'ont pas eu plus de deux employeurs subséquents.

Tableau 8

Moyenne, médiane et répartition du nombre d'employeurs après le départ de l'emploi à long terme (ELT) à titre de salariés, selon le sexe et le groupe d'âge au moment du départ de l'ELT, travailleurs de 50 ans et plus, Canada, 1994 à 2010

	Groupe d'âge au moment du départ de l'ELT			Total
	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 à 64 ans	
Hommes				
Moyenne	2,5	2,1	1,7	2,2
Médiane	2	1	1	2
Répartition du nombre d'employeurs (pourcentage)				
Un	43,3	53,5	64,2	49,5
Deux	24,4	22,8	19,8	23,3
Trois	13,4	10,6	8,2	11,7
Quatre et plus	18,9	13,2	7,9	15,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
Femmes				
Moyenne	2,1	1,7	1,5	1,9
Médiane	1	1	1	1
Répartition du nombre d'employeurs (pourcentage)				
Un	51,4	61,2	72,4	57,0
Deux	23,0	22,0	16,8	22,1
Trois	11,2	8,6	6,4	9,8
Quatre et plus	14,5	8,2	4,5	11,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Note : La somme des chiffres peut ne pas correspondre au total (100,0) en raison de l'arrondissement.
Source : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre, échantillon restreint.

Lors de la transition vers leur premier « nouvel » emploi, 32 % des hommes et 41 % des femmes sont restés dans le même secteur d'activité (code SCIAN à quatre chiffres) (tableau 9), tandis qu'environ la moitié (53 % des hommes et 45 % des femmes) avait trouvé un nouvel emploi dans un groupe industriel différent (code SCIAN à deux chiffres). Les travailleurs âgés étaient un peu plus susceptibles que ceux qui étaient plus jeunes de changer de secteur d'activité.

Tableau 9

Répartition du groupe industriel du premier nouvel emploi rémunéré par rapport à celui de l'emploi à long terme (ELT), selon le sexe et le groupe d'âge au moment du départ de l'ELT, travailleurs de 50 ans et plus, Canada, 1994 à 2010

Sexe et groupe industriel	Groupe d'âge au moment du départ de l'ELT			Total
	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 à 64 ans	
	pourcentage			
Hommes				
Même code SCIAN à quatre chiffres	33,2	30,1	31,2	31,8
Même code SCIAN à deux chiffres	15,9	14,3	11,5	14,8
Différent code SCIAN à deux chiffres	50,9	55,6	57,3	53,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
Femmes				
Même code SCIAN à quatre chiffres	43,1	39,8	35,0	41,1
Même code SCIAN à deux chiffres	14,6	13,4	15,3	14,2
Différent code SCIAN à deux chiffres	42,3	46,8	49,7	44,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Notes : L'acronyme « SCIAN » signifie « Système de classification des industries de l'Amérique du Nord ». La somme des chiffres peut ne pas correspondre au total (100,0) en raison de l'arrondissement.
Source : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre, échantillon restreint.

Environ la moitié de tous les travailleurs réemployés l'ont été par des entreprises dont la taille est semblable à celle où ils occupaient un ELT (tableau 10)[17]. Lorsqu'un changement de taille d'entreprise se produit, le réemploi est habituellement dans une entreprise plus petite. Cela pourrait être attribuable au fait qu'environ les deux tiers des travailleurs réemployés ont occupé un ELT dans une entreprise comptant 500 travailleurs et plus.

17. La taille de l'entreprise est une variable dérivée et est répartie en sept catégories : 0 à 4,9 employés; 5 à 19,9 employés; 20 à 49,9 employés; 50 à 99,9 employés; 100 à 199,9 employés; 200 à 499,9 employés; et 500 employés et plus.

Tableau 10

Répartition de la taille de l'entreprise du premier nouvel emploi rémunéré par rapport à celle de l'emploi à long terme (ELT), selon le sexe et le groupe d'âge au moment du départ de l'ELT, travailleurs de 50 ans et plus, Canada, 1994 à 2010

Sexe et taille de l'entreprise	Groupe d'âge au moment du départ de l'ELT			Total
	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 à 64 ans	
	pourcentage			
Hommes				
Même	47,6	46,0	45,5	46,7
Plus petite	35,6	39,3	37,5	37,3
Plus grande	16,8	14,8	17,1	16,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
Femmes				
Même	53,9	52,3	48,8	52,8
Plus petite	25,5	29,5	33,4	27,7
Plus grande	20,6	18,2	17,8	19,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Note : La somme des chiffres peut ne pas correspondre au total (100,0) en raison de l'arrondissement.
Source : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre, échantillon restreint.

Durée de l'emploi en années

La durée de l'emploi après avoir occupé un ELT à titre de salarié varie selon l'âge au moment du départ de l'ELT. Environ la moitié des travailleurs qui ont quitté un ELT entre 50 et 54 ans (55 % des hommes et 45 % des femmes) ont travaillé au moins neuf ans durant la période de référence (tableau 11). En fait, il semble que le départ de l'ELT à cet âge ait peu à voir avec la retraite *en soi* et constitue simplement un changement d'emploi comme les autres au cours de la vie professionnelle. De plus, de nombreux travailleurs qui quittent un ELT à 55 ans et plus reçoivent des gains d'emploi pendant plusieurs années; souvent six ans et plus (par exemple, 36 % des hommes âgés de 60 à 64 ans lorsqu'ils quittent un ELT).

Tableau 11

Moyenne, médiane et répartition du nombre d'années d'emploi rémunéré après le départ de l'emploi à long terme (ELT) à titre de salariés, selon le sexe et le groupe d'âge au moment du départ de l'ELT, travailleurs de 50 ans et plus, Canada, 1994 à 2010

	Groupe d'âge au moment du départ de l'ELT			Total
	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 à 64 ans	
Hommes				
Moyenne	7,7	5,7	4,6	6,6
Médiane	9	5	4	7
Nombre d'années d'emploi rémunéré (pourcentage)				
1 à 2	12,2	27,0	37,7	20,8
3 à 5	15,2	23,5	26,8	19,7
6 à 8	17,9	20,0	18,6	18,8
9 à 11	54,7	29,5	16,9	40,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
Femmes				
Moyenne	7,0	5,0	3,8	6,0
Médiane	8	4	3	6
Nombre d'années d'emploi rémunéré (pourcentage)				
1 à 2	17,9	34,9	48,2	27,0
3 à 5	17,3	23,8	27,0	20,6
6 à 8	19,4	17,9	12,2	18,2
9 à 11	45,4	23,4	12,6	34,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Note : La somme des chiffres peut ne pas correspondre au total (100,0) en raison de l'arrondissement.
Source : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre, échantillon restreint.

Bien entendu, la durée de l'emploi des travailleurs âgés au cours des 10 années suivant le départ de l'ELT dépend du nombre d'années écoulées avant le réemploi. Mais au-delà de ce temps, d'autres facteurs sont liés à la durée du réemploi après l'ELT. Un modèle de comptage (régression binomiale négative) a été estimé au moyen du nombre d'années d'emploi rémunéré après le départ de l'ELT (1 à 11) comme variable dépendante. Les effets marginaux de ce modèle sont présentés dans le tableau 12.

Tableau 12

Effets marginaux de certaines caractéristiques sur le nombre d'années d'emploi rémunéré après avoir quitté un emploi à long terme (ELT), selon le sexe et le groupe d'âge au moment du départ de l'ELT, travailleurs de 50 ans et plus, Canada, 1994 à 2010

Caractéristiques	Sexe et groupe d'âge au moment du départ de l'ELT					
	Hommes			Femmes		
	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 à 64 ans	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 à 64 ans
	coefficient					
Nombre d'années écoulées avant le réemploi (référence : 0)						
1	-1,103 ***	-1,094 ***	-0,766 ***	-0,969 ***	-0,913 ***	-0,844 ***
2	-2,308 ***	-1,848 ***	-1,204 ***	-2,097 ***	-1,660 ***	-1,016 ***
3	-3,774 ***	-2,871 ***	-2,118 ***	-3,925 ***	-2,990 ***	-2,202 ***
4	-4,227 ***	-3,148 ***	-2,652 ***	-4,254 ***	-2,967 ***	-2,169 ***
5	-4,829 ***	-3,213 ***	-2,431 ***	-4,425 ***	-3,102 ***	-2,348 ***
6	-4,871 ***	-3,404 ***	-2,510 ***	-4,625 ***	-3,224 ***	-2,076 ***
7	-5,237 ***	-3,826 ***	-2,806 ***	-4,844 ***	-3,257 ***	-2,283 ***
8	-5,742 ***	-4,109 ***	-2,997 ***	-5,094 ***	-3,526 ***	-2,485 ***
9	-6,034 ***	-4,230 ***	-3,139 ***	-5,371 ***	-3,646 ***	-2,616 ***
10	-6,539 ***	-4,623 ***	-3,589 ***	-5,767 ***	-3,918 ***	-2,884 ***
Raison du départ de l'ELT (référence : autre)						
Mise à pied	0,210 *	-0,167	-0,471 *	0,291 **	0,049	-0,359
Maladie ou blessure	0,103	-0,384	-0,805	-0,500	-0,609	-0,877 †
Régime de pension agréé de l'ELT	-0,421 ***	-0,730 ***	-0,772 ***	-0,136 †	-0,355 ***	-0,185
Revenus permanents divisés par 10 000 $	-0,022 *	-0,011	0,047 *	-0,014	0,021	0,091 *
Secteur de l'ELT (référence : secteur privé)						
Public	-0,667 ***	-0,232 *	0,235	-0,494 ***	-0,563 ***	-0,718 **
Éducation et santé	-0,717 ***	-0,315 **	0,082	-0,365 ***	-0,261 **	-0,119
État matrimonial (référence : jamais marié)						
Marié ou union libre	0,562 ***	0,161	0,336	-0,117	-0,145	-0,053
Veuf	-0,741	-0,392	0,781	-0,003	-0,268	0,175
Divorcé	0,203	0,192	-0,697 †	0,434 **	0,258	0,494
Séparé	0,784 ***	0,155	-0,267	0,607 ***	0,742 **	-0,014
Province de résidence (référence : Ontario)						
Provinces de l'Atlantique	-0,214 †	-0,375 **	-0,638 *	0,096	-0,342 *	-0,173
Québec	-0,209 **	-0,566 ***	-0,167	-0,409 ***	-0,368 ***	-0,207
Manitoba	0,220	-0,049	0,092	0,199	0,505 **	-0,356
Saskatchewan	0,416 †	0,231	-0,511	0,253	0,720 **	0,439
Alberta	0,586 ***	0,416 **	0,689 *	0,802 ***	0,574 ***	0,565 †
Colombie-Britannique	0,154	-0,327 **	-0,570 *	0,053	-0,219	-0,743 ***
Territoires	0,916 **	0,430	0,369	0,304	-0,688	-0,860

*** valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p<0,001)
** valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p<0,01)
* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p<0,05)
† valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p<0,10)
Source : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre, échantillon restreint.

En fonction du délai du réemploi, les travailleurs mis à pied de leur ELT au début de la cinquantaine ont travaillé un plus grand nombre d'années après leur mise à pied que ceux qui ont quitté un ELT pour d'autres raisons. En revanche, les hommes mis à pied au début de la soixantaine ont travaillé pendant une période plus courte que ceux ayant quitté un ELT pour d'autres raisons.

Les travailleurs qui participaient à un RPA lorsqu'ils occupaient un ELT ont travaillé moins longtemps que ceux qui ne bénéficiaient pas d'un tel régime (cette différence n'était pas significative chez les femmes dans la soixantaine).

Les hommes mariés qui quittent un ELT au début de la cinquantaine travaillent plus longtemps que ceux qui n'ont jamais été mariés, une différence qui n'a pas été observée chez les hommes plus âgés ou chez les femmes en général. Les travailleurs qui étaient séparés lorsqu'ils ont quitté un ELT travaillaient plus longtemps que ceux qui n'avaient jamais été mariés, particulièrement à un plus jeune âge.

Enfin, après avoir quitté leur ELT, les travailleurs des provinces de l'Atlantique et du Québec étaient réemployés pendant une période plus courte que ceux de l'Ontario; Les travailleurs de l'Alberta demeuraient plus longtemps sur le marché du travail.

Gains relatifs

La moyenne des gains des travailleurs âgés provenant de tous les emplois rémunérés après avoir quitté un ELT a été calculée pour les années pendant lesquelles ils ont eu des gains positifs[18], et elle est comparée avec la moyenne de ce qu'ils avaient gagné au cours des 10 dernières années pendant l'ELT, à l'exclusion de la dernière année[19].

La répartition des ratios des gains révèle des valeurs aberrantes, c'est-à-dire que des travailleurs qui ont des gains moyens annuels après leur départ de l'ELT correspondant au moins au double de leurs gains pendant l'ELT (données non illustrées). Par conséquent, le ratio médian constitue une meilleure mesure des gains relatifs après l'ELT que le ratio moyen.

Chez les hommes, le ratio médian des gains après l'ELT par rapport aux gains pendant l'ELT correspond à 0,67 pour le groupe d'âge de 50 à 54 ans au moment du départ de l'ELT. Il diminue ensuite à 0,18 pour le groupe d'âge de 60 à 64 ans au moment du départ de l'ELT (tableau 13). Les ratios des femmes sont presque les mêmes.

18. Ces gains comprennent ceux provenant de tous les emplois qui ont commencé dans la période de l'année de départ de l'ELT jusqu'à la fin de la période de référence, 10 années civiles plus tard. Les gains d'emploi qui ont commencé avant la fin de l'ELT et qui se sont poursuivis pendant au moins une année civile par la suite font partie du calcul. Toutefois, seules les années dans la période de référence ont été comptabilisées.
19. Le ratio des gains annuels moyens ne peut être calculé pour environ 1 % des travailleurs de l'échantillon, car le revenu d'emploi déclaré dans le feuillet T4 correspond à zéro. Il peut s'agir d'emplois où les travailleurs sont rémunérés exclusivement à la commission; fait à noter, cette information ne figure pas dans le FDLMO. Ces travailleurs sont exclus de l'analyse des revenus dans la présente section.

Tableau 13

Ratio des gains annuels moyens de tous les nouveaux emplois rémunérés par rapport aux gains annuels moyens de l'emploi à long terme (ELT) à titre de salariés, selon le sexe et le groupe d'âge au moment du départ de l'ELT, travailleurs de 50 ans et plus, Canada, 1994 à 2010

	Group d'âge au moment du départ de l'ELT			Total
	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 à 64 ans	
		ratio		
Hommes				
Moyenne	1,17	1,03	1,98	1,20
Médiane	0,67	0,29	0,18	0,46
Femmes				
Moyenne	3,03	2,25	5,30	2,94
Médiane	0,69	0,34	0,17	0,53

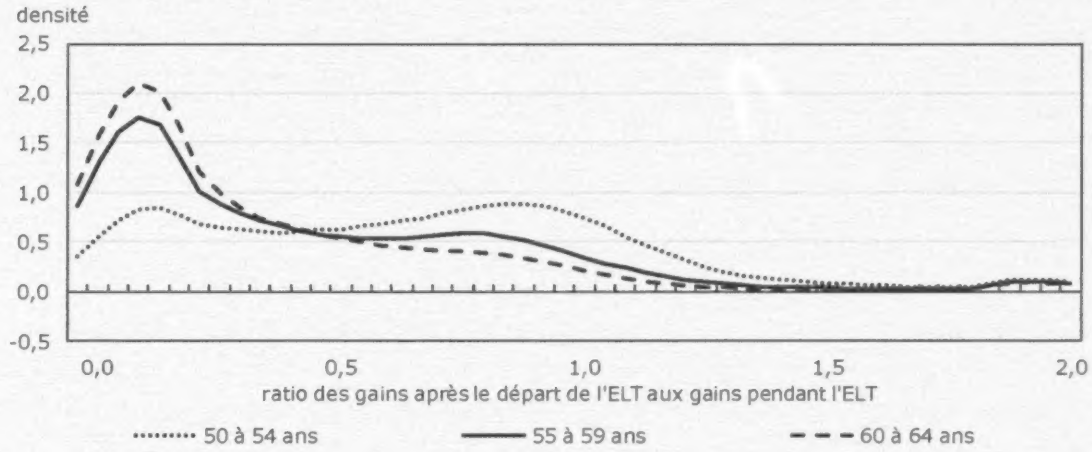
Source : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre, échantillon restreint.

Les moyennes élevées et les médianes faibles figurant dans le tableau 13 laissent entendre qu'une importante proportion de travailleurs réemployés affiche un faible ratio des gains après l'ELT par rapport aux gains pendant l'ELT. Cette concentration dans la partie inférieure de la répartition est plus marquée chez les travailleurs qui quittent un ELT à l'âge de 55 ans et plus (graphiques 14 et 15)[20]. La répartition des ratios des gains est plus dispersée chez ceux qui quittent un ELT à l'âge de 50 à 54 ans; de fortes proportions d'entre eux présentent des ratios des gains se situant à près de 1,0 (ce qui porte à croire que les gains d'emploi demeurent à un niveau comparable à ce qu'il était pendant l'ELT) ou près de 0,1 (ce qui donne à penser que le nouvel emploi est moins intensif ou moins bien rémunéré que leur ELT).

20. Pour simplifier la présentation, les ratios ont été plafonnés à 2.

Graphique 14

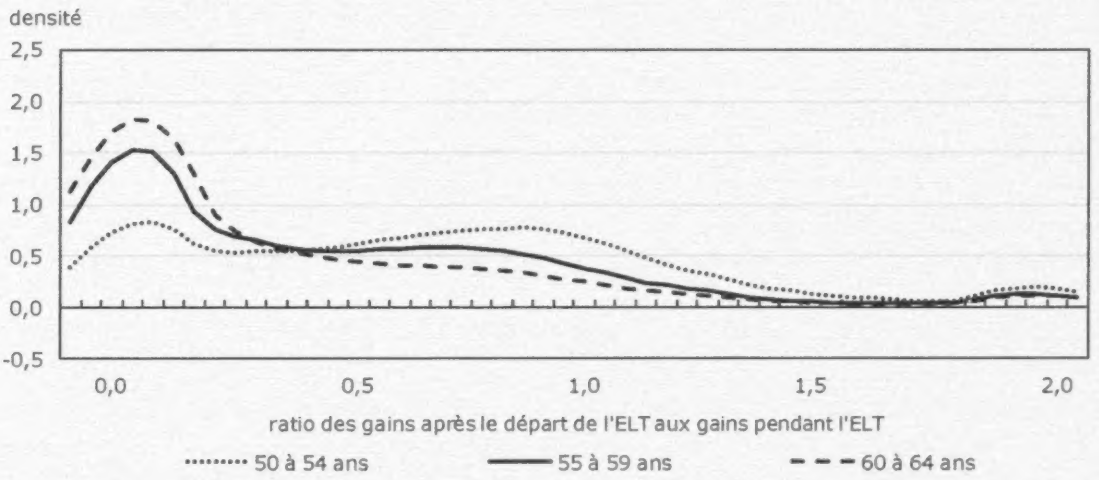
Noyau de densité du ratio des gains après le départ de l'emploi à long terme (ELT) à titre de salariés aux gains pendant l'ELT, selon le groupe d'âge au moment du départ de l'ELT, travailleurs de sexe masculin de 50 ans et plus, Canada, 1994 à 2010



Source : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre, échantillon restreint.

Graphique 15

Noyau de densité du ratio des gains après le départ de l'emploi à long terme (ELT) à titre de salariées aux gains pendant l'ELT, selon le groupe d'âge au moment du départ de l'ELT, travailleuses de 50 ans et plus, Canada, 1994 à 2010



Source : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre, échantillon restreint.

Afin de cerner les facteurs liés à des ratios des gains après l'ELT faibles ou élevés par rapport aux gains pendant l'ELT, deux variables dépendantes binaires distinctes ont été définies. La première prend la valeur 1 si les gains relatifs sont en dessous de 0,25, et zéro dans l'autre cas (faible ratio des gains). La seconde prend la valeur 1 si les gains relatifs atteignent au moins 0,75, et zéro dans l'autre cas (ratio élevé des gains). Des modèles probit de forme réduite ont été estimés séparément pour les trois groupes d'âge. Les effets marginaux de la probabilité d'avoir des gains faibles ou élevés sont présentés dans les tableaux 14 et 15 pour les hommes et les femmes, respectivement.

Les ratios des gains sont plus susceptibles d'être faibles chez les personnes qui ont mis plus de temps à réintégrer le marché du travail. Évidemment, étant donné la période de référence fixe, ces personnes ont aussi eu un nombre d'années moins élevé pour être réemployées et, par conséquent, ont une durée d'emploi plus courte.

Chez les hommes, l'état matrimonial n'est pas lié de façon significative à un ratio des gains faible ou élevé. En revanche, chez les femmes, et particulièrement celles âgées de 50 à 54 ans au moment du départ de l'ELT, le divorce et la séparation sont associés positivement à des ratios des gains élevés.

En comparaison de leurs homologues en Ontario, les travailleurs de l'Alberta sont plus susceptibles d'afficher des ratios des gains élevés, tandis que les travailleurs du Québec sont proportionnellement plus nombreux à présenter de faibles ratios des gains.

Les liens entre les ratios des gains et la raison de quitter un ELT correspondent généralement aux attentes, bien que les différences sont parfois significatives pour un sexe, mais pas pour l'autre. À titre d'exemple, les hommes mis à pied d'un ELT sont moins susceptibles d'avoir des ratios des gains faibles ou élevés que ceux qui ont quitté un ELT pour une autre raison, ce qui signifie qu'ils sont concentrés au milieu de la répartition des ratios des gains. Chez les femmes, la mise à pied est associée uniquement à une faible probabilité de ratios des gains élevés. Le départ de l'ELT en raison d'une maladie ou d'une blessure est fortement lié à de faibles ratios des gains chez les femmes; tandis que chez les hommes, ce lien est significatif seulement pour ceux dans le groupe d'âge de 60 à 64 ans qui ont quitté un ELT.

On pourrait s'attendre à ce que la préparation financière soit positivement liée à un faible ratio des gains, en présumant que ces gains signifient un moins grand besoin de continuer à travailler. En effet, les travailleurs qui participent à un RPA et qui avaient des gains élevés pendant leur ELT sont plus susceptibles que les autres d'afficher un faible ratio des gains. Les hommes qui quittent un ELT dans le secteur public ou parapublic sont plus susceptibles d'avoir de faibles ratios des gains que ceux qui quittent un ELT dans le secteur privé, et moins susceptibles d'avoir des ratios des gains élevés. Toutefois, chez les femmes, un ELT dans le secteur public est lié négativement à un faible ratio des gains et lié positivement à un ratio des gains élevé.

Tableau 14

Effets marginaux de certaines caractéristiques sur la probabilité de gains relatifs faibles ou élevés des nouveaux emplois par rapport à l'emploi à long terme (ELT) à titre de salariés, selon le groupe d'âge au moment du départ de l'ELT, travailleurs de sexe masculin de 50 ans et plus, Canada, 1994 à 2010

Caractéristiques	Groupe d'âge au moment du départ de l'ELT					
	Gains relatifs faibles			Gains relatifs élevés		
	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 à 64 ans	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 à 64 ans
	coefficient					
Nombre d'années écoulées avant le réemploi (référence : 0)						
1	0,050	0,067	0,168 †	0,008	0,100 *	0,040
2	1,121 ***	1,053 ***	0,900 ***	-1,126 ***	-1,206 ***	-1,722 ***
3	1,495 ***	1,288 ***	1,007 ***	-1,241 ***	-1,078 ***	-1,009 ***
4	1,720 ***	1,465 ***	1,499 ***	-1,416 ***	-1,118 ***	-0,998 ***
5	1,555 ***	1,419 ***	1,424 ***	-1,398 ***	-1,409 ***	-1,065 **
6	1,663 ***	1,515 ***	1,783 ***	-1,171 ***	-1,452 ***	..
7	1,955 ***	2,039 ***	1,509 ***	-1,794 ***	..	-1,145 *
8	1,688 ***	2,059 ***	1,615 ***	-1,414 ***	..	-1,044 *
9	2,788 ***	1,892 ***	1,275 ***	-1,710 ***	-1,386 ***	-0,774
10	2,537 ***	2,227 ***	1,781 ***	..	..	..
Raison du départ de l'ELT (référence : autre)						
Mise à pied	-0,121 †	-0,125 †	0,228 †	-0,227 ***	-0,162 *	-0,313 †
Maladie ou blessure	0,172	0,366	1,169 **	0,064	-0,268	-0,720
Régime de pension agréé de l'ELT	0,517 ***	0,646 ***	0,755 ***	-0,425 ***	-0,461 ***	-0,491 ***
Gains permanents divisés par 10 000 $	0,018 ***	0,034 ***	0,039 *	-0,020 ***	-0,049 ***	-0,035 †
Secteur de l'ELT (référence : privé)						
Public	0,479 ***	0,404 ***	0,241 *	-0,420 ***	-0,334 ***	-0,448 **
Éducation et santé	0,097 †	0,425 ***	0,267 *	-0,183 ***	-0,409 ***	-0,327 *
État matrimonial (référence : jamais marié)						
Marié ou en union libre	-0,077	0,076	-0,275	0,038	-0,044	-0,052
Veuf	0,053	0,280	0,304	-0,167	-0,424 *	-0,544
Divorcé	0,062	-0,113	-0,110	-0,146	0,157	-0,072
Séparé	-0,239 †	0,074	-0,336	0,167	0,075	-0,467
Province de résidence (référence : Ontario)						
Provinces de l'Atlantique	0,213 **	0,074	-0,141	-0,120 *	0,012	-0,005
Québec	-0,037	0,114 *	0,369 ***	-0,117 **	-0,266 ***	-0,329 **
Manitoba	0,027	0,274 **	0,050	0,077	-0,282 *	-0,185
Saskatchewan	0,395 **	0,205	0,771 **	-0,247 *	-0,361 *	-0,129
Alberta	-0,236 **	-0,152 †	-0,194	0,150 *	0,087	0,323 †
Colombie-Britannique	-0,014	0,045	0,350 **	0,081	-0,072	-0,278 †
Territoires	0,080	-0,653	0,217	0,215	0,000	..

.. indisponible pour une période de référence précise
*** valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p<0,001)
** valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p<0,01)
* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p<0,05)
† valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p<0,10)
Source : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre, échantillon restreint.

Tableau 15

Effets marginaux de certaines caractéristiques sur la probabilité de gains relatifs faibles ou élevés des nouveaux emplois par rapport à l'emploi à long terme (ELT) à titre de salariées, selon le groupe d'âge au moment du départ de l'ELT, travailleuses de 50 ans et plus, Canada, 1994 à 2010

Caractéristiques	Groupe d'âge au moment du départ de l'ELT					
	Gains relatifs faibles			Gains relatifs élevés		
	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 à 64 ans	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 à 64 ans
	coefficient					
Nombre d'années écoulées avant le réemploi (référence : 0)						
1	-0,101 *	0,085 †	-0,015	0,018	0,003	0,165
2	1,073 ***	1,072 ***	1,156 ***	-1,088 ***	-1,059 ***	-1,069 ***
3	1,592 ***	1,528 ***	1,255 ***	-1,363 ***	-1,335 ***	-0,88 ***
4	1,662 ***	1,453 ***	1,227 ***	-1,376 ***	-0,860 ***	-1,063 ***
5	1,371 ***	1,215 ***	1,349 ***	-1,522 ***	-1,003 ***	-1,268 **
6	1,817 ***	1,546 ***	1,328 ***	-1,896 ***	-1,258 ***	-1,306 **
7	1,428 ***	1,924 ***	2,218 ***	-1,424 ***	-1,899 ***	-1,275 **
8	1,800 ***	2,092 ***	1,301 ***	-1,527 ***	-1,863 ***	-0,775 †
9	2,150 ***	1,803 ***	1,636 ***	-1,758 ***	-1,382 ***	-1,093 *
10	2,508 ***	2,437 ***	..	-2,249 ***	-1,749 ***	..
Raison du départ de l'ELT (référence : autre)						
Mise à pied	-0,001	0,025	0,142	-0,042	-0,324 ***	-0,433 **
Maladie ou blessure	0,568 ***	0,377 †	0,465	-0,666 ***	-0,446 †	-0,456
Régime de pension agréé de l'ELT	0,315 ***	0,390 ***	0,379 ***	-0,246 ***	-0,309 ***	-0,232 *
Gains permanents divisés par 10 000 $	0,052 ***	0,117 ***	0,067 **	-0,071 ***	-0,150 ***	-0,179 ***
Secteur de l'ELT (référence : privé)						
Public	-0,095	-0,299 ***	-0,181	0,103 †	0,215 **	0,200
Éducation et santé	0,000	0,059	0,171 †	0,187 ***	0,086 †	-0,153
État matrimonial (référence : jamais marié)						
Marié ou en union libre	-0,121 *	0,070	-0,124	0,021	-0,073	0,069
Veuf	-0,106	0,197 †	0,304	-0,107	-0,121	-0,157
Divorcé	-0,260 **	-0,119	-0,353 †	0,235 ***	0,144	0,209
Séparé	-0,466 ***	-0,192	-0,249	0,314 **	0,110	0,280
Province de résidence (référence : Ontario)						
Provinces de l'Atlantique	0,062	0,075	0,263	-0,058	-0,045	-0,104
Québec	0,263 ***	0,121 *	0,136	-0,177 ***	-0,147 **	-0,115
Manitoba	0,134	-0,025	0,369 †	-0,122	-0,014	-0,282
Saskatchewan	0,344 **	-0,074	0,152	0,081	0,222	-0,211
Alberta	-0,205 *	-0,153 †	0,015	0,096	0,083	0,101
Colombie-Britannique	-0,014	0,121	0,274 †	0,014	0,036	-0,137
Territoires	-0,323	-1,053	-0,782	0,582 †	-0,816	..

.. indisponible pour une période de référence précise
*** valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p<0,001)
** valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p<0,01)
* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p<0,05)
† valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p<0,10)
Source : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre, échantillon restreint.

7 Conclusions et répercussions

La présente analyse a permis d'examiner la prévalence et la nature du réemploi chez les travailleurs âgés qui quittent un ELT à titre de salariés. L'étude est fondée sur un ensemble de données administratives, soit le Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre, qui présente plusieurs avantages pour ce type d'analyse : la durée de panel de 28 ans, la grande taille de l'échantillon, les données de grande qualité sur les gains et les renseignements détaillés sur la mobilité entre les employeurs.

Plusieurs constatations importantes ressortent. Après avoir quitté un ELT, deux tiers des travailleurs âgés sont réemployés, la majorité d'entre eux dans les premières années suivant leur départ, et ce, peu importe l'âge auquel ils quittent l'ELT, la raison du départ, la province de résidence et la situation financière.

Le délai entre la fin de l'ELT et le réemploi est lié à la réintégration ultérieure du marché du travail. Au fil des ans, la probabilité de réemploi diminue et celle que le réemploi soit de courte durée augmente. En outre, la probabilité que les gains après l'ELT soient faibles par rapport aux gains pendant l'ELT augmente. Il faut pousser la recherche davantage pour savoir s'il s'agit d'un reflet des préférences individuelles de réemploi ou des obstacles et contraintes.

Bon nombre de travailleurs qui ont quitté un ELT au début de la cinquantaine semblent poursuivre leur carrière, comme l'indique leur participation élevée et durable dans la population active en matière de durée de réemploi et de gains élevés. Les travailleurs qui quittent un ELT à la fin de la cinquantaine et au début de la soixantaine sont moins susceptibles que leurs homologues plus jeunes d'être réemployés, et leurs gains ultérieurs sont plus modestes.

Une grande proportion de travailleurs âgés qui quittent un ELT à titre de salariés touche un revenu d'un travail autonome au sein d'une entreprise non constituée en société à un certain moment au cours des 10 années suivantes. Il y a moins de travailleurs autonomes que de salariés dans les deux premières années suivant le départ de l'ELT. Les deux tiers des travailleurs réemployés qui gagnent un revenu d'emploi autonome au sein d'une entreprise non constituée en société déclarent aussi des gains d'un emploi rémunéré. Le revenu net provenant d'un travail autonome est habituellement modeste en comparaison des gains obtenus dans le cadre d'un ELT.

Annexe

Tableau 16

Répartition de l'échantillon d'enquête, selon le sexe et l'âge au moment du départ de l'emploi à long terme, travailleurs de 50 ans et plus occupant un emploi rémunéré, Canada, 1994 à 2010

	Total	Hommes	Femmes
		nombre	
Taille de l'échantillon (travailleurs)	280 617	148 829	131 788
		pourcentage	
Âge			
50	2,8	2,7	2,8
51	3,1	3,1	3,1
52	3,4	3,3	3,4
53	3,8	3,7	3,9
54	4,2	4,1	4,2
55	11,5	11,5	11,5
56	10,9	10,8	10,9
57	9,8	9,7	9,9
58	9,3	9,3	9,2
59	8,4	8,4	8,4
60	8,8	8,6	9,0
61	6,6	6,6	6,6
62	5,1	5,1	5,0
63	4,0	4,1	3,9
64	3,2	3,3	3,1
65	3,6	3,8	3,4
66	1,7	1,8	1,6
Total	100,0	100,0	100,0

Note : La somme des chiffres peut ne pas correspondre au total (100,0) en raison de l'arrondissement.
Source : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre, échantillon complet.

Tableau 17

Répartition de certaines caractéristiques sociodémographiques de l'échantillon d'enquête et des caractéristiques de l'emploi à long terme (ELT) à titre de salariés, selon le sexe et le groupe d'âge au moment du départ de l'ELT, travailleurs de 50 ans et plus, Canada, 1994 à 2010

Caractéristiques	Sexe et groupe d'âge au départ de l'ELT					
	Hommes			Femmes		
	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 à 64 ans	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 à 64 ans
	nombre					
Taille de l'échantillon (travailleurs)	25 224	73 947	41 297	23 040	65 808	36 355
	pourcentage					
État matrimonial						
Marié ou en union libre	81,5	82,3	83,7	74,0	72,9	69,9
Divorcé	0,9	1,3	2,0	3,3	4,6	7,4
Séparé	5,7	5,1	4,8	8,8	8,7	10,2
Veuf	4,0	3,5	2,9	4,0	3,4	3,2
Jamais marié	8,0	8,0	6,7	10,0	10,4	9,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Raison du départ de l'ELT						
Mise à pied	11,5	7,7	8,9	11,3	8,8	9,5
Maladie ou blessure	1,5	1,4	1,5	2,2	2,0	2,1
Autre	87,0	90,9	89,6	86,5	89,2	88,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Régime de pension de l'ELT						
Oui	73,3	74,8	70,2	64,6	70,6	66,4
Non	26,7	25,3	29,8	35,4	29,4	33,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Secteur de l'ELT						
Privé	69,7	68,6	71,3	51,8	45,9	48,2
Public	19,1	17,8	15,6	11,5	13,9	12,9
Éducation et santé	11,2	13,6	13,1	36,7	40,2	38,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	dollars canadiens constants de 2007					
Gains permanents						
10e centile	28 354	29 930	22 179	14 077	15 528	10 316
25e centile	34 269	35 749	28 963	17 945	19 575	14 116
50e centile	61 480	61 116	55 504	37 910	39 387	33 640
75e centile	79 600	79 553	74 906	54 861	56 016	47 646
90e centile	101 549	100 824	96 427	71 785	72 199	65 122

Voir les renseignements à la fin du tableau.

Tableau 17

Répartition de certaines caractéristiques sociodémographiques de l'échantillon d'enquête et des caractéristiques de l'emploi à long terme (ELT) à titre de salariés, selon le sexe et le groupe d'âge au moment du départ de l'ELT, travailleurs de 50 ans et plus, Canada, 1994 à 2010 (fin)

Caractéristiques	Sexe et groupe d'âge au départ de l'ELT					
	Hommes			Femmes		
	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 à 64 ans	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 à 64 ans
	pourcentage					
Province de résidence						
Provinces de l'Atlantique	9,6	8,6	7,7	8,8	7,8	7,2
Québec	27,7	28,1	26,6	28,8	26,0	23,3
Ontario	39,2	36,2	37,4	37,7	37,6	39,2
Manitoba	3,1	3,9	3,7	3,5	4,2	4,2
Saskatchewan	2,6	2,5	2,4	2,7	3,0	3,4
Alberta	7,4	8,1	7,9	7,8	8,5	8,4
Colombie-Britannique	10,2	12,5	14,2	10,4	12,8	14,1
Territoires	0,3	0,2	0,2	0,3	0,2	0,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Note : La somme des chiffres peut ne pas correspondre au total (100,0) en raison de l'arrondissement.
Source : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre, échantillon complet (à l'exclusion des travailleurs âgés de 65 ans et plus au moment du départ de l'ELT).

Bibliographie

Blau, D.M. 1994. « Labor force dynamics of older men ». *Econometrica* 62 (1) : 117 à 156.

Bonikowska, A., et G. Schellenberg. 2013. *Vue d'ensemble de la vie professionnelle des premiers baby-boomers.* Direction des études analytiques, documents de recherche, n° 352. Produit n° 11F0019M au catalogue de Statistique Canada. Ottawa : Statistique Canada.

Cahill, K.E., M.D. Giandrea, et J.F. Quinn. 2006. « Retirement patterns from career employment ». *The Gerontologist* 46 (4) : 514 à 523.

Cahill, K.E., M.D. Giandrea, et J.F. Quinn. 2010. *Employment Patterns and Determinants Among Older Individuals with a History of Short-Duration Jobs.* U.S. Bureau of Labor Statistics (BLS) Working Paper 440. Washington, D.C. : U.S. Bureau of Labor Statistics.

Cahill, K.E., M.D. Giandrea, et J.F. Quinn. 2011. *How Does Occupational Status Impact Bridge Job Prevalence?* U.S. Bureau of Labor Statistics (BLS) Working Paper 447. Washington, D.C. : U.S. Bureau of Labor Statistics.

Cahill, K.E., M.D. Giandrea, et J.F. Quinn. 2011. « Re-entering the labor force after retirement ». *Monthly Labor Review* 134 (6) : 34 à 42.

Denton, F.T., et B.G. Spencer. 2009. « What is Retirement? A Review and Assessment of Alternative Concepts and Measures ». *Revue canadienne du vieillissement* 28 (1) : 63 à 76.

Eckert, D. 2010. « Frontiers of research on work and retirement ». *Journal of Gerontology: Social Sciences* 65B (1) : 69 à 80.

Gustman, A.L., et T.L. Steinmeier. 2000. *Retirement Outcomes in the Health and Retirement Study.* NBER Working Paper Series, no. 7588. Cambridge, Massachussetts : National Bureau of Economic Research.

Han, S.-K., et P. Moen. 1999. « Clocking out: Temporal patterning of retirement ». *The American Journal of Sociology* 105 (1) : 191 à 236.

Hébert, B.-P., et M. Luong. 2008. « Emploi de transition ». *L'emploi et le revenu en perspective* 9 (11). Produit n° 75-011-X au catalogue de Statistique Canada.

Kantarci, R., et A. van Soest. 2008. « Gradual retirement: Preferences and limitations ». *The Economist* 156 (2) : 113 à 144.

Larochelle-Côté, S., J. Myles, et G. Picot. 2010. « Remplacement du revenu pendant les années de retraite ». *L'emploi et le revenu en perspective* 11 (8). Produit n° 75-001-X au catalogue de Statistique Canada.

Lefebvre, P., P. Merrigan, et P.-C. Michaud. 2011. *The Recent Evolution of Retirement Patterns in Canada.* Institute for the Study of Labor (IZA), document de discussion n° 5979. Bonn, Allemagne : Institute for the Study of Labor.

Macdonald, R. 2012. *Dynamique des entreprises : la disparition des nouvelles entreprises canadiennes : analyse de survie de la cohorte de 2002 des entreprises entrantes du secteur entreprises.* L'économie canadienne en transition, n° 28. Produit n° 11-622-M au catalogue de Statistique Canada. Ottawa : Statistique Canada.

Maestas, N. 2010. « Back to work: Expectations and realizations of work after retirement ». *The Journal of Human Resources* 45 (3) : 718 à 748.

Morissette, R., G. Schellenberg, et C. Silver. 2004. « Inciter les travailleurs âgés à rester au poste ». *L'emploi et le revenu en perspective* 5 (10). Produit n° 75-001-X au catalogue de Statistique Canada.

Ruhm, C.J. 1990. « Bridge jobs and partial retirement ». *Journal of Labor Economics* 8 (4) : 482 à 501.

Schellenberg, G., M. Turcotte, et B. Ram. 2005. « Le travail après la retraite ». *L'emploi et le revenu en perspective* 6 (9). Produit n° 75-011-X au catalogue de Statistique Canada.

Schirle, T. 2008. « Why have the labour force participation rates of older men increased since the mid-1990s? ». *Journal of Labor Economics* 26 (4) : 549 à 594.

Schirle, T. 2010. « Health, pensions, and the retirement decision: Evidence from Canada ». *Revue canadienne du vieillissement* 29 (4) : 519 à 527.

Uriarte-Landa, J., et B.-P. Hébert. 2009. « La conciliation travail-vie personnelle des travailleurs âgés » *L'emploi et le revenu en perspective* 24 (3). Produit n° 75-001-X au catalogue de Statistique Canada.

Wannell, T. 2007. « Les jeunes retraités ». *L'emploi et le revenu en perspective* 8 (2). Produit n° 75-011-X au catalogue de Statistique Canada.